



## II PLAN DE IGUALDAD DE FREMAP MUTUA COLABORADORA CON LA SEGURIDAD SOCIAL N°61

# 2024

**SGRRHH**



ÁMBITO- PREFIJO

**GEISER**

Nº registro

**REGAGE25e00010211636**

CSV

**GEISER-5749-c04f-8701-a6f1-ea25-54cc-a794-7142**

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

**<https://sede.administracionespublicas.gob.es/valida>**

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

**13/02/2025 09:08:37 Horario peninsular**



GEISER-5749-c04f-8701-a6f1-ea25-54cc-a794-7142

ÁMBITO- PREFIJO

**GEISER**

Nº registro

**REGAGE25e00014644302**

CSV

**GEISER-c268-7d3f-2fea-4aa4-5ffe-eed5-d8fd-b121**

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

**<https://run.gob.es/hsbzvympyF>**

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

**03/03/2025 14:49:42 Horario peninsular**

Validez del documento

**Copia**



GEISER-c268-7d3f-2fea-4aa4-5ffe-eed5-d8fd-b121



## ÍNDICE

<b>1. INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>4</b>
<b>2. FREMAP. Quienes somos .....</b>	<b>6</b>
2.1 FREMAP. Quienes somos. Principales magnitudes.....	6
2.2 Plantilla de FREMAP .....	7
2.3 Organigrama de FREMAP .....	8
2.4 Plan Estratégico.....	8
2.5 Convenios Colectivos de Aplicación .....	10
<b>3.LA IGUALDAD EN FREMAP .....</b>	<b>11</b>
3.1 Nuestro compromiso con la igualdad .....	11
3.2 Iº Plan de Igualdad implantado en el 2012.....	12
<b>4.MARCO NORMATIVO .....</b>	<b>14</b>
4.1 Normativa General.....	14
4.2 Normativa de Desarrollo .....	15
<b>5. II PLAN DE IGUALDAD DE FREMAP.....</b>	<b>17</b>
5.1 Partes negociadoras.....	17
5.2 Reuniones .....	17
5.3 Negociación entre las partes.....	18
5.4 Ámbito personal, territorial y temporal.....	19
5.5 Informe del Diagnóstico de Situación .....	19
5.6 Auditoría Retributiva y Registro Retributivo.....	27
5.6.1 Auditoría Retributiva .....	27
5.6.2 Registro Retributivo .....	33
5.7 Definición de objetivos cualitativos y cuantitativos .....	34
5.7.1 Objetivos generales.....	34
5.7.2 Objetivos específicos por áreas de actuación .....	35
5.8 Descripción de medidas concretas .....	38
5.9 Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del plan de igualdad.....	84

PÚBLICO

2

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

REGAGE25e00010211636

CSV

GEISER-5749-c04f-8701-a6f1-ea25-54cc-a794-7142

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

<https://sede.administracionespublicas.gob.es/valida>

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

13/02/2025 09:08:37 Horario peninsular



GEISER-5749-c04f-8701-a6f1-ea25-54cc-a794-7142

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

REGAGE25e00014644302

CSV

GEISER-c268-7d3f-2fea-4aa4-5ffe-eed5-d8fd-b121

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

<https://run.gob.es/hsbzvymyF>

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

03/03/2025 14:49:42 Horario peninsular

Validez del documento

Copia



GEISER-c268-7d3f-2fea-4aa4-5ffe-eed5-d8fd-b121



**6. IMPACTO DE LAS MEDIDAS EN LA MASA SALARIAL ..... 91**

**7. APLICACIÓN Y DESARROLLO DE LA “LEY 4/2023, DE 28 DE FEBRERO, PARA LA IGUALDAD REAL Y EFECTIVA DE LAS PERSONAS TRANS Y PARA LA GARANTÍA DE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS LGTBI” ..... 92**

7.1 Publicación de la Ley y objeto de la misma..... 92

7.2 Obligaciones de la Ley..... 92

7,3 Actuación de la Comisión Paritaria Nacional de Igualdad ..... 92

7.4 Actuaciones ya realizadas en FREMAP ..... 92

**8. COMUNICACIÓN ..... 94**

8.1 Comunicación inicial ..... 94

8.2 Publicación permanente..... 94

**9. COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN U ÓRGANO PARITARIO ENCARGADO DEL SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA ..... 95**

**10.EVOLUCIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD (MEMORIAS ANUALES Y MEMORIA FINAL)..... 96**

10.1 Memoria anual ..... 96

10.2 Memoria final ..... 96

**11. REVISIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN 97**

**12. IMPLANTACIÓN Y REGISTRO DEL PLAN ..... 98**

**13. FIRMA DEL PLAN..... 99**

INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V. : GEISER-c268-7d3f-2fea-4aa4-5ffe-eed5-d8fd-b121 | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: <https://run.gob.es/hsbzvymyF>

Código seguro de Verificación : GEISER-5749-c04f-8701-a6f1-ea25-54cc-a794-7142 | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección : <https://sede.administracionespublicas.gob.es/valida>

PÚBLICO

3

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

REGAGE25e00010211636

CSV

GEISER-5749-c04f-8701-a6f1-ea25-54cc-a794-7142

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

<https://sede.administracionespublicas.gob.es/valida>

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

13/02/2025 09:08:37 Horario peninsular



GEISER-5749-c04f-8701-a6f1-ea25-54cc-a794-7142

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

REGAGE25e00014644302

CSV

GEISER-c268-7d3f-2fea-4aa4-5ffe-eed5-d8fd-b121

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

<https://run.gob.es/hsbzvymyF>

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

03/03/2025 14:49:42 Horario peninsular

Validez del documento

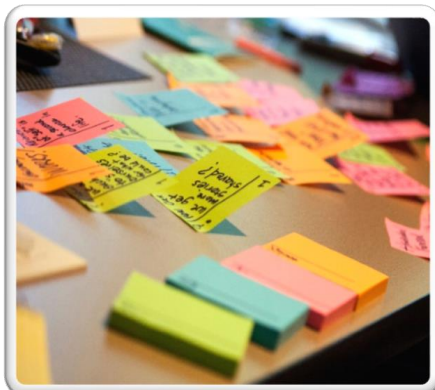
Copia



GEISER-c268-7d3f-2fea-4aa4-5ffe-eed5-d8fd-b121



## 1. INTRODUCCIÓN



El Convenio Colectivo de FREMAP Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social Número 61 (en adelante FREMAP), 2009 – 2012, actualmente vigente, establece en su Artículo 31 la creación de una Comisión Paritaria Nacional de Igualdad (CPNI en adelante), “...*que asesorará a la Dirección de la Empresa en las materias de su competencia*”, entre las que podemos señalar la elaboración de un plan de igualdad, según lo dispuesto en la “*Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*” (LOIEMH en lo sucesivo).

El presente Plan de Igualdad, que se ha elaborado en aplicación de lo dispuesto en la normativa vigente aplicable, pretende ser una herramienta interna de gestión que alcance el objetivo de continuar fortaleciendo el compromiso de la Entidad con el principio de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y la no discriminación.

En desarrollo de lo anterior y continuando con la dirección marcada por el primer plan de igualdad de FREMAP 2012-2015, cuya vigencia y aplicación práctica se ha prorrogado en años posteriores, se ha elaborado este segundo plan, tras la realización de un exhaustivo análisis de la situación de la plantilla en distintos ámbitos. Este análisis se ha basado en el diagnóstico de situación llevado a cabo en el seno de la CPNI de FREMAP, formada por la representación de la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras (en adelante RLPT), integrada esta última por los sindicatos mayoritarios en la empresa CCOO, CSIF y UGT.

Los datos del diagnóstico fueron elaborados por la empresa y presentados a la representación legal de las personas trabajadoras. Con las consideraciones que sobre los mismos planteó la representación legal de las personas trabajadoras se ampliaron estos datos y se completó el diagnóstico definitivo que fue acordado por ambas partes.

La negociación del plan se ha llevado a cabo a través de la celebración de diversas reuniones periódicas, las cuales se han desarrollado en un ambiente de colaboración por ambas partes, avanzando en las distintas categorías que vienen marcadas en el artículo 7 del Real Decreto 901/2020. En estas reuniones se han ido analizando los

PÚBLICO

4

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

REGAGE25e00010211636

CSV

GEISER-5749-c04f-8701-a6f1-ea25-54cc-a794-7142

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

<https://sede.administracionespublicas.gob.es/valida>

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

13/02/2025 09:08:37 Horario peninsular



GEISER-5749-c04f-8701-a6f1-ea25-54cc-a794-7142

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

REGAGE25e00014644302

CSV

GEISER-c268-7d3f-2fea-4aa4-5ffe-eed5-d8fd-b121

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

<https://run.gob.es/hsbzvympyf>

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

03/03/2025 14:49:42 Horario peninsular

Validez del documento

Copia



GEISER-c268-7d3f-2fea-4aa4-5ffe-eed5-d8fd-b121



resultados del diagnóstico y proponiendo, como consecuencia de lo anterior, diversas medidas para cada una de las categorías a tratar.

Este segundo Plan de Igualdad tiene como objetivo generar el seguir avanzando en reforzar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en FREMAP.

A lo largo del proceso negociador entre FREMAP y la RLPT, es conveniente indicar que se han producido situaciones sobrevenidas, como la pandemia provocada por COVID-19, o las distintas novedades normativas publicadas en ese período temporal, que han provocado la necesidad de acompasar los tiempos de la negociación hasta la fecha actual. En todo momento, ambas partes han negociado con la voluntad clara de lograr un acuerdo que permita contar con el mejor plan de igualdad posible para FREMAP y las personas que trabajan en ella.

Además, durante ese período de negociación, FREMAP, ha continuado avanzando en la implementación de diversas acciones encaminadas a reforzar su compromiso con la igualdad, por ejemplo, reduciendo la brecha salarial (como se puede observar en los datos de la auditoría retributiva elaborada), o, ampliando las numerosas medidas de conciliación existentes, mediante la implementación de la "Política Interna de Teletrabajo y Flexibilidad horaria en FREMAP" con fecha de efecto 1 de mayo de 2023.



El Plan Estratégico de la Entidad 2022-2025 recoge, igualmente, este compromiso en las acciones que contempla implementar, concretándolo en su tercer objetivo estratégico: "Personas: Avanzar para reafirmar el compromiso de los empleados, núcleo de una prestación de servicio y gestión excelentes, con el Propósito, Misión, Visión y objetivos de FREMAP."

En todo caso, la consecución de los objetivos establecidos y la implantación de las medidas, que se recogen en el presente segundo plan de igualdad de FREMAP, no será posible sin la implicación de toda la organización, dentro de las funciones propias de cada persona trabajadora de FREMAP, especialmente de las personas que ocupan puestos de responsabilidad.

PÚBLICO

5

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

REGAGE25e00010211636

CSV

GEISER-5749-c04f-8701-a6f1-ea25-54cc-a794-7142

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

<https://sede.administracionespublicas.gob.es/valida>

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

13/02/2025 09:08:37 Horario peninsular



GEISER-5749-c04f-8701-a6f1-ea25-54cc-a794-7142

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

REGAGE25e00014644302

CSV

GEISER-c268-7d3f-2fea-4aa4-5ffe-eed5-d8fd-b121

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

<https://run.gob.es/hsbzvymyf>

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

03/03/2025 14:49:42 Horario peninsular

Validez del documento

Copia



GEISER-c268-7d3f-2fea-4aa4-5ffe-eed5-d8fd-b121



## 2. FREMAP. QUIENES SOMOS

### 2.1 FREMAP. Quienes somos. Principales magnitudes

La actividad de FREMAP se inicia en 1933, contando en la actualidad con 206 centros de atención, 4 hospitales con internamiento y 4 hospitales de día y con 4.504 empleados, de los que 2.722 son mujeres y 1.782 hombres (datos a 31 de diciembre de 2023).

Somos una Entidad Colaboradora con la Seguridad Social que tenemos por objeto el desarrollo de las siguientes actividades:

- Gestión de las prestaciones económicas y de la asistencia sanitaria, incluida la rehabilitación, comprendidas en la protección de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social, así como de las actividades de prevención de las mismas contingencias que dispensa la acción protectora.
- Gestión de la prestación económica por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes.
- Gestión de las prestaciones por riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural.
- Gestión de las prestaciones económicas por cese en la actividad de los trabajadores autónomos.
- Gestión de la prestación por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.

Protegemos a 4.997.622 millones de trabajadores, con más de 478.000 empresas asociadas (datos a 31 de diciembre de 2022).

PÚBLICO

6

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

REGAGE25e00010211636

CSV

GEISER-5749-c04f-8701-a6f1-ea25-54cc-a794-7142

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

<https://sede.administracionespublicas.gob.es/valida>

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

13/02/2025 09:08:37 Horario peninsular



GEISER-5749-c04f-8701-a6f1-ea25-54cc-a794-7142

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

REGAGE25e00014644302

CSV

GEISER-c268-7d3f-2fea-4aa4-5ffe-eed5-d8fd-b121

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

<https://run.gob.es/hsbzvymyF>

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

03/03/2025 14:49:42 Horario peninsular

Validez del documento

Copia



GEISER-c268-7d3f-2fea-4aa4-5ffe-eed5-d8fd-b121



## 2.2 Plantilla de FREMAP

- En cuanto a la composición de su plantilla, FREMAP cuenta, a fecha de 31 de diciembre de 2023, con una proporción de mujeres superior a la de los hombres en la plantilla (60,44% - 39,56%, respectivamente). Este hecho se debe sobre todo a la diferencia a favor de la mujer en el área sanitaria, teniendo en cuenta que, en gestión, prevención, soporte técnico y servicios generales, los porcentajes son bastante igualitarios.

Distribución de la plantilla a 31 de diciembre de 2023								
PLANTILLA								
GRUPOS PROFESIONALES	PLANTILLA TOTAL	VARIACIÓN 2023/2022	CONTRATO INDEFINIDO	CONTRATO TEMPORAL	TIEMPO COMPLETO	TIEMPO PARCIAL	HOMBRES	MUJERES
GESTIÓN	1335	0,18	1223	112	1309	26	705	630
PREVENCIÓN	140	- 0,97	138	2	138	2	77	63
SANITARIO	2644	0,04	2304	340	2424	220	804	1840
SOPORTE TÉCNICO	320	0,00	304	16	316	4	161	159
SERVICIOS GENERALES	65	-0,04	58	7	65	0	35	30
<b>TOTAL</b>	<b>4504</b>		<b>4027</b>	<b>477</b>	<b>4252</b>	<b>252</b>	<b>1782</b>	<b>2722</b>
<b>DISTRIBUCIÓN (% sobre el total)</b>			<b>89,41%</b>	<b>10,59%</b>	<b>94,40%</b>	<b>5,60%</b>	<b>39,56%</b>	<b>60,44%</b>

PÚBLICO

7

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

REGAGE25e00010211636

CSV

GEISER-5749-c04f-8701-a6f1-ea25-54cc-a794-7142

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

<https://sede.administracionespublicas.gob.es/valida>



GEISER-5749-c04f-8701-a6f1-ea25-54cc-a794-7142

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

13/02/2025 09:08:37 Horario peninsular

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

REGAGE25e00014644302

CSV

GEISER-c268-7d3f-2fea-4aa4-5ffe-eed5-d8fd-b121

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

<https://run.gob.es/hsbzvymyF>



GEISER-c268-7d3f-2fea-4aa4-5ffe-eed5-d8fd-b121

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

03/03/2025 14:49:42 Horario peninsular

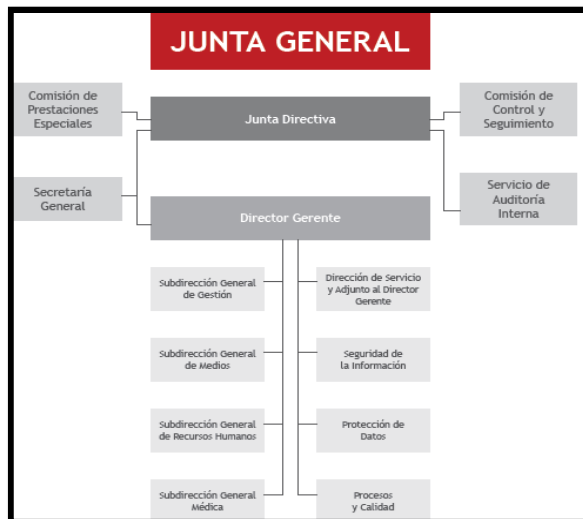
Validez del documento

Copia



### 2.3 Organigrama de FREMAP

A 31 de diciembre de 2022 la estructura organizativa de la Mutua es la siguiente:



### 2.4 Plan Estratégico

Nuestro Plan Estratégico para los años 2022-2025 recoge el **Propósito**, nuestra razón de ser y por qué hacemos las cosas, la **Misión**, lo que hacemos para lograr nuestro Propósito, la **Visión**, lo que queremos alcanzar en el largo plazo y nuestros **Valores** y **Objetivos Estratégicos** definidos.



**Propósito de FREMAP ¿Por qué nuestra actividad es importante y cuál es nuestra razón de ser?**

Contribuir a la eficiencia y sostenibilidad del sistema de la Seguridad Social gestionando de una forma diferencial las distintas prestaciones a través del mutualismo empresarial.



**Misión de FREMAP ¿Qué somos y hacemos para lograr nuestro Propósito?**

Asociación privada de empresas que colabora con la Seguridad Social, gestionando prestaciones sanitarias, económicas y actividades de prevención de riesgos laborales, contribuyendo a mejorar la salud de las

PÚBLICO

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

REGAGE25e00010211636

CSV

GEISER-5749-c04f-8701-a6f1-ea25-54cc-a794-7142

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

https://sede.administracionespublicas.gob.es/valida

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

13/02/2025 09:08:37 Horario peninsular



GEISER-5749-c04f-8701-a6f1-ea25-54cc-a794-7142

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

REGAGE25e00014644302

CSV

GEISER-c268-7d3f-2fea-4aa4-5ffe-eed5-d8fd-b121

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

https://run.gob.es/hsbzvympyf

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

03/03/2025 14:49:42 Horario peninsular

Validez del documento

Copia



GEISER-c268-7d3f-2fea-4aa4-5ffe-eed5-d8fd-b121



personas trabajadoras y su reinserción laboral, favoreciendo así la productividad de nuestras empresas mutualistas y la sostenibilidad del Sistema.

Ser una institución de referencia por la excelencia en el servicio y en la gestión, desde nuestros valores, la mejora continua, el talento de nuestros profesionales y el compromiso con la Sociedad.

#### Valores.

Los valores que orientan la actuación de todas las personas de FREMAP, recogidos en el Documento Cultura de Empresa de FREMAP y en los Principios de Actuación Responsable, se agrupan en seis:

- **Orgullo de Pertenencia:** Los empleados constituyen el mayor activo de FREMAP, siendo los responsables directos de la prestación del servicio y el principal valor para alcanzar la visión de la Entidad. Por ello, FREMAP dirige su actuación al desarrollo profesional y personal de los mismos, con vocación de estabilidad y permanencia, basándose en criterios de ética, integridad y autocrítica y existiendo una continua actitud de implicación y superación de todos y cada uno de sus empleados.
- **Liderazgo:** FREMAP declara su decidida vocación de liderazgo, procurando ser un referente en todas sus áreas de actuación y considera que, para conseguirlo, es necesaria la permanente actitud de superación personal de todos y cada uno de sus empleados.
- **Adaptación:** Capacidad de FREMAP y de sus empleados para adaptarse con flexibilidad a un entorno cada vez más cambiante, aprovechando oportunidades de mejora que tengan un impacto positivo en nuestros grupos de interés y nos permitan alcanzar nuestros objetivos.
- **Creatividad:** Entendida como la existencia de un clima y entorno laboral que facilite y propicie en el empleado la confianza en sí mismo, el entusiasmo y la curiosidad intelectual, haciendo así posible el "salirse de la rutina y de lo cómodo", alumbrar lo nuevo y encarar los cambios.
- **Vocación de servicio y Orientación a la persona:** Nuestra prestación de servicio está orientada a las personas a las que dirigimos nuestra actividad y este fin es considerado como una esencia que combina una diversidad simultánea de todos nuestros valores. Lograremos la excelencia si inspiramos la finalidad de nuestras acciones en las personas, armonizando esos valores como una unidad entre el ser y deber-ser.
- **Compromiso:**
  - Compromiso con la persona y su entorno, promoviendo la gestión por valores, entre los que la equidad, la transparencia, la ética, la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, la inclusión de las personas con discapacidad y el respeto al medio ambiente cobran especial relevancia.

PÚBLICO

9

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

REGAGE25e00010211636

CSV

GEISER-5749-c04f-8701-a6f1-ea25-54cc-a794-7142

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

<https://sede.administracionespublicas.gob.es/valida>

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

13/02/2025 09:08:37 Horario peninsular



GEISER-5749-c04f-8701-a6f1-ea25-54cc-a794-7142

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

REGAGE25e00014644302

CSV

GEISER-c268-7d3f-2fea-4aa4-5ffe-eed5-d8fd-b121

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

<https://run.gob.es/hsbzvymyF>

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

03/03/2025 14:49:42 Horario peninsular

Validez del documento

Copia



GEISER-c268-7d3f-2fea-4aa4-5ffe-eed5-d8fd-b121



- Compromiso con la Sociedad a través de la búsqueda de la excelencia en el importantísimo fin social que desarrollamos en nuestra colaboración con el Sistema de la Seguridad Social.
- Compromiso con nuestros mutualistas y las personas trabajadoras que nos han depositado su confianza en la protección de su seguridad y salud laboral.
- Compromiso de los empleados con la empresa y sus objetivos en cuya definición participan.
- Compromiso de la Dirección con el establecimiento de un marco laboral favorable que facilite y potencie el desarrollo personal y profesional de las personas trabajadoras.

### 2.5 Convenios Colectivos de Aplicación

En FREMAP son de aplicación los siguientes convenios colectivos:

- El Convenio colectivo general de ámbito estatal para el sector de entidades de seguros, reaseguros y mutuas colaboradoras con la Seguridad Social, vigente para los años 2020 a 2024, ambos inclusive.
- El Convenio colectivo interprovincial de Fremap Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social nº 61, actualmente vigente.

PÚBLICO

10

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

REGAGE25e00010211636

CSV

GEISER-5749-c04f-8701-a6f1-ea25-54cc-a794-7142

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

<https://sede.administracionespublicas.gob.es/valida>

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

13/02/2025 09:08:37 Horario peninsular



GEISER-5749-c04f-8701-a6f1-ea25-54cc-a794-7142

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

REGAGE25e00014644302

CSV

GEISER-c268-7d3f-2fea-4aa4-5ffe-eed5-d8fd-b121

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

<https://run.gob.es/hsbzvymyF>

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

03/03/2025 14:49:42 Horario peninsular

Validez del documento

Copia



GEISER-c268-7d3f-2fea-4aa4-5ffe-eed5-d8fd-b121



### 3.LA IGUALDAD EN FREMAP

#### 3.1 Nuestro compromiso con la igualdad



FREMAP tiene un compromiso firme con el principio de igualdad entre mujeres y hombres, en todos y cada uno de los ámbitos en los que se desarrolla su actividad y en el marco de la Responsabilidad Social de nuestra Entidad. Este compromiso de actuación viene recogido en diferentes documentos corporativos:

- Los Valores de FREMAP - "Compromiso con la persona y su entorno, promoviendo la gestión por valores, entre los que la equidad, la transparencia, la ética, la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, la inclusión de las personas con discapacidad y el respeto al medio ambiente cobran especial relevancia".
- El Documento de Cultura de empresa - "Principio. 36. FREMAP declara su claro y rotundo compromiso a favor del cumplimiento de los principios de igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, así como por su total aplicación en las decisiones de quienes formamos parte de esta Entidad."
- El Código de Conducta - "Igualdad. Tratamos igualitariamente a las personas, con una atención cercana, humanista y personalizada. Los criterios de selección de personal se basan en la transparencia, objetividad y respeto al principio de igualdad de oportunidades, con la finalidad de incorporar los mejores profesionales. Rechazamos la discriminación por motivos de género, orientación sexual, discapacidad, enfermedad, edad, nacionalidad, religión o factores de tipo social, moral, económico, ideológico, político o sindical".
- En la Política de Responsabilidad Social - "Garantizar a sus empleados un entorno de trabajo seguro y saludable. Respetar la igualdad de oportunidades, su privacidad, su libertad de opinión, una retribución justa y evitar toda forma de acoso laboral"
- Catálogo de Conductas Prohibidas - "Apartados V.2 Conductas contra la integridad moral y V.17 Conductas relacionadas con la vulneración de los derechos de los trabajadores y de los ciudadanos extranjeros".
- En la actualidad FREMAP forma parte de diversas iniciativas que, entre otras materias, apoyan y trabajan para lograr la igualdad efectiva entre mujeres y hombres:

PÚBLICO

11

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

REGAGE25e00010211636

CSV

GEISER-5749-c04f-8701-a6f1-ea25-54cc-a794-7142

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

<https://sede.administracionespublicas.gob.es/valida>

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

13/02/2025 09:08:37 Horario peninsular



GEISER-5749-c04f-8701-a6f1-ea25-54cc-a794-7142

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

REGAGE25e00014644302

CSV

GEISER-c268-7d3f-2fea-4aa4-5ffe-eed5-d8fd-b121

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

<https://run.gob.es/hsbzvymypf>

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

03/03/2025 14:49:42 Horario peninsular

Validez del documento

Copia



GEISER-c268-7d3f-2fea-4aa4-5ffe-eed5-d8fd-b121



- Asociación a la Red del Pacto Mundial de la ONU desde 2002, en la que se recoge, de manera expresa, la finalidad de alcanzar en el marco laboral "la eliminación de la discriminación respecto del empleo y la ocupación".
- Carta de Diversidad, para fomentar su compromiso en los principios fundamentales de igualdad e inclusión de la diversidad humana.
- Pacto Social contra la Violencia sobre las Mujeres del Principado de Asturias con el fin de garantizar el compromiso con los principios básicos de la igualdad entre mujeres y hombres y en la condena explícita de la violencia de género, manifestándose en una Hoja de Ruta en la que se definen puntos clave de acción en el ámbito de la competencia de FREMAP.
- Como miembro de la Red del Pacto Mundial, FREMAP, está comprometida con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), que persiguen la igualdad entre las personas, proteger el planeta y asegurar la prosperidad como parte de una nueva agenda de desarrollo sostenible. Concretamente en su ODS 5 se persigue lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas.
- La Responsabilidad Social de FREMAP cuenta con la capacidad innovadora para dar respuesta a los intereses del entorno, y así aumentar su impacto en la sociedad. Esto se consigue a través del diálogo con sus grupos de interés: trabajadores protegidos, plantilla, empresas proveedoras, empresas mutualistas, etc. De este modo, el respeto de la igualdad y la diversidad favorecen la apertura de la Entidad a su entorno, consiguiendo legitimidad ante sus grupos de interés, lo que le proporciona más información y conocimientos, así como mayor flexibilidad y capacidad de adaptación a los cambios

### 3.2 1º Plan de Igualdad implantado en el 2012

En el año 2012 se publicó el Plan de igualdad 2012-2015 de FREMAP, que incluía los siguientes anexos:

- Adaptación a FREMAP del protocolo de actuación ante situaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo o acoso moral, existente en el Convenio Colectivo Sectorial.
- La Guía Resumen de las principales medidas de conciliación existentes.

Durante el desarrollo del plan de igualdad, y, consecuencia de una de las medidas recogidas en el mismo, se elaboró un tercer anexo:

PÚBLICO

12

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

REGAGE25e00010211636

CSV

GEISER-5749-c04f-8701-a6f1-ea25-54cc-a794-7142

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

<https://sede.administracionespublicas.gob.es/valida>

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

13/02/2025 09:08:37 Horario peninsular



GEISER-5749-c04f-8701-a6f1-ea25-54cc-a794-7142

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

REGAGE25e00014644302

CSV

GEISER-c268-7d3f-2fea-4aa4-5ffe-eed5-d8fd-b121

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

<https://run.gob.es/hsbzvympyf>

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

03/03/2025 14:49:42 Horario peninsular

Validez del documento

Copia



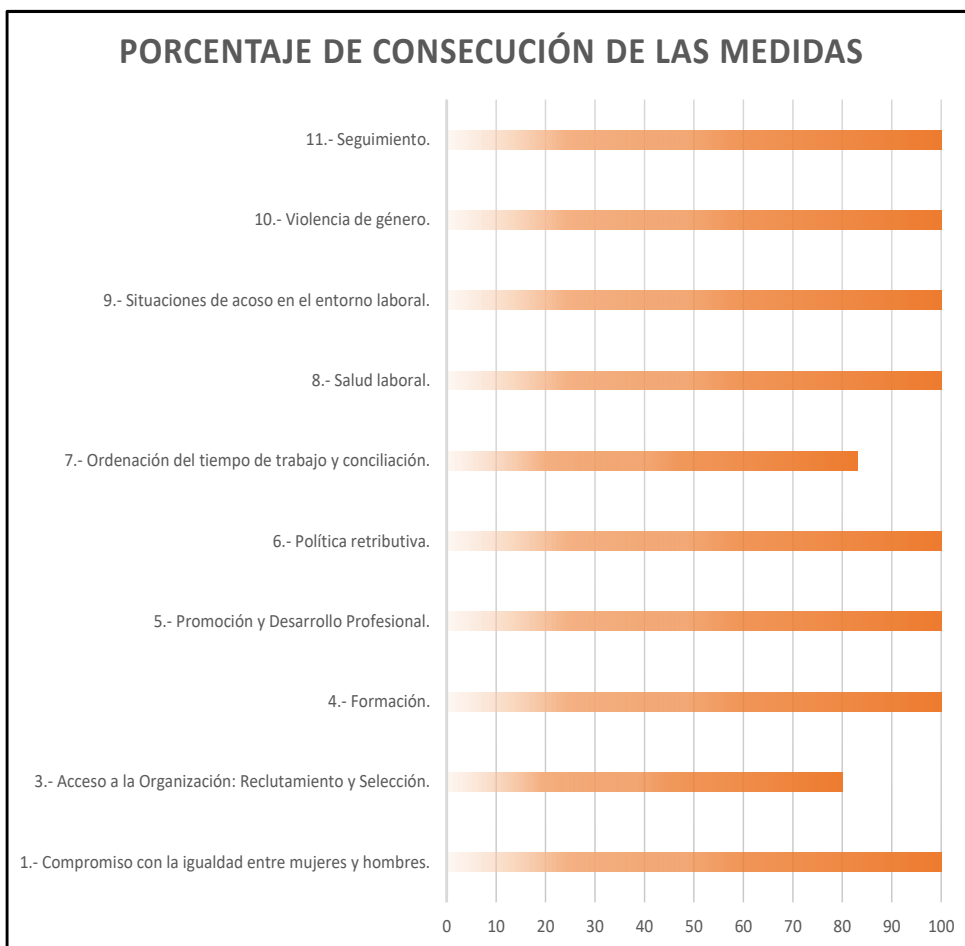
GEISER-c268-7d3f-2fea-4aa4-5ffe-eed5-d8fd-b121



- Recomendaciones para el uso no sexista del lenguaje.

Las partes firmantes del plan de igualdad acordaron prorrogar su vigencia inicial, durante los años posteriores, dada la complejidad de implantación de alguna de las medidas que se contemplaban en el mismo, hasta que se consideró apropiado la realización de un nuevo diagnóstico que emprendería la negociación del II Plan de Igualdad.

La implementación y consecución de los objetivos del plan se ha llevado a cabo en un gran porcentaje.



El seguimiento de la implantación del plan se realizó en el seno de la CPNI, integrada por la RLPT (un representante por cada uno de los sindicatos más representativos, CC.OO, CSIF y UGT), y, por otra parte, por tres representantes de FREMAP.

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

REGAGE25e00010211636

CSV

GEISER-5749-c04f-8701-a6f1-ea25-54cc-a794-7142

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

<https://sede.administracionespublicas.gob.es/valida>

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

13/02/2025 09:08:37 Horario peninsular



GEISER-5749-c04f-8701-a6f1-ea25-54cc-a794-7142

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

REGAGE25e00014644302

CSV

GEISER-c268-7d3f-2fea-4aa4-5ffe-eed5-d8fd-b121

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

<https://run.gob.es/hsbzvymypf>

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

03/03/2025 14:49:42 Horario peninsular

Validez del documento

Copia



GEISER-c268-7d3f-2fea-4aa4-5ffe-eed5-d8fd-b121



## 4.MARCO NORMATIVO

### 4.1 Normativa General

La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es un derecho universalmente reconocido, que se ha ido desarrollando a través de diferentes normativas de ámbito tanto internacional como nacional.

A nivel internacional debemos destacar:

- ✓ La Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948.
- ✓ La Convención sobre los Derechos Políticos de la mujer de 1952.
- ✓ La Convención sobre la eliminación de toda forma de discriminación contra la mujer de 1979, ratificada por España en 1983.
- ✓ La Plataforma de Acción de Beijing, aprobada en la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer organizada por Naciones Unidas en 1995.
- ✓ Los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030, aprobada en 2015, cuyo Objetivo 5 llama a los estados a “lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas”.



En el ámbito nacional, la *Constitución Española de 1978*, en adelante CE, proclama en su Artículo 14 que “los españoles son iguales ante la ley sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”. A su vez el Artículo 9.2 encomienda a “los poderes públicos promover las condiciones para que la

*libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas, remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social”.*

Por último, el Artículo 35.1 de la CE establece que “*todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo.*”

PÚBLICO

14

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

REGAGE25e00010211636

CSV

GEISER-5749-c04f-8701-a6f1-ea25-54cc-a794-7142

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

<https://sede.administracionespublicas.gob.es/valida>

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

13/02/2025 09:08:37 Horario peninsular



GEISER-5749-c04f-8701-a6f1-ea25-54cc-a794-7142

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

REGAGE25e00014644302

CSV

GEISER-c268-7d3f-2fea-4aa4-5ffe-eed5-d8fd-b121

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

<https://run.gov.es/hsbzvymypf>

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

03/03/2025 14:49:42 Horario peninsular

Validez del documento

Copia



GEISER-c268-7d3f-2fea-4aa4-5ffe-eed5-d8fd-b121



#### 4.2 Normativa de Desarrollo

El 23 de marzo de 2007 entró en vigor la *Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres* (en adelante, LO 3/2007). Tiene como objetivo hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida, tanto social, como económica, cultural o política.



En el ámbito laboral, el artículo 45.1 de la LO 3/2007 estipula que: *“Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral”*.

En el apartado 2 se establece la obligatoriedad del plan de igualdad en los siguientes casos: *“En el caso de las empresas de cincuenta o más trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.”*

En 2020 se publican dos importantes desarrollos normativos:

- El Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro (RD 901/2020), da respuesta al desarrollo reglamentario de los planes de igualdad, recogido en el Real Decreto-ley 6/2019, incluyendo desde el diagnóstico de situación hasta el seguimiento y la evaluación. Se regula la obligación de registrar todos los planes de igualdad, independientemente del número de personas trabajadoras y de la naturaleza (obligatoria o voluntaria) del plan de igualdad, modificando para ello el Real Decreto 713/2010 que regula el registro de convenios (REGCON).
- El Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, (en adelante, RD 902/2020), tiene como finalidad garantizar la transparencia e igualdad retributiva entre mujeres y hombres que realicen trabajos de igual valor, de forma que estos registros permitirán a las empresas detectar fácilmente desigualdades que no estén basadas en razones objetivas.

Debemos igualmente hacer referencia al artículo 28 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante ET), según la nueva redacción dada en el año 2019, que en sus apartados 2 y 3 establece lo siguiente:

PÚBLICO

15

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

REGAGE25e00010211636

CSV

GEISER-5749-c04f-8701-a6f1-ea25-54cc-a794-7142

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

<https://sede.administracionespublicas.gob.es/valida>

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

13/02/2025 09:08:37 Horario peninsular



GEISER-5749-c04f-8701-a6f1-ea25-54cc-a794-7142

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

REGAGE25e00014644302

CSV

GEISER-c268-7d3f-2fea-4aa4-5ffe-eed5-d8fd-b121

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

<https://run.gob.es/hsbzvymyf>

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

03/03/2025 14:49:42 Horario peninsular

Validez del documento

Copia



GEISER-c268-7d3f-2fea-4aa4-5ffe-eed5-d8fd-b121



“2. El empresario está obligado a llevar un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extra salariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor. Las personas trabajadoras tienen derecho a acceder, a través de la representación legal de los trabajadores en la empresa, al registro salarial de su empresa.

3. Cuando en una empresa con al menos cincuenta trabajadores, el promedio de las retribuciones a los trabajadores de un sexo sea superior a los del otro en un veinticinco por ciento o más, tomando el conjunto de la masa salarial o la media de las percepciones satisfechas, el empresario deberá incluir en el Registro salarial una justificación de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras.”

FREMAP cuenta con el informe del registro retributivo, conforme a lo establecido por la norma, habiendo entregado a la RLPT la información correspondiente, siendo la última facilitada la del ejercicio 2023 (último ejercicio cerrado a la fecha).

Por último, el 2 de marzo de 2023 entró en vigor la ley “Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI”, la cual indica que, en su “Disposición final decimonovena. Habilitación para el desarrollo reglamentario”, que el Gobierno debe dictar cuantas disposiciones resulten necesarias para el desarrollo y ejecución de esta ley, en el plazo de un año desde su entrada en vigor, lo que conlleva que la Entidad realizara el correspondiente seguimiento para cumplir en todo momento con la normativa aplicable.

PÚBLICO

16

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

REGAGE25e00010211636

CSV

GEISER-5749-c04f-8701-a6f1-ea25-54cc-a794-7142

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

<https://sede.administracionespublicas.gob.es/valida>

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

13/02/2025 09:08:37 Horario peninsular



GEISER-5749-c04f-8701-a6f1-ea25-54cc-a794-7142

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

REGAGE25e00014644302

CSV

GEISER-c268-7d3f-2fea-4aa4-5ffe-eed5-d8fd-b121

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

<https://run.gob.es/hsbzvymyF>

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

03/03/2025 14:49:42 Horario peninsular

Validez del documento

Copia



GEISER-c268-7d3f-2fea-4aa4-5ffe-eed5-d8fd-b121



## 5. II PLAN DE IGUALDAD DE FREMAP

### 5.1 Partes negociadoras

FREMAP y la Mesa de Diálogo Social (MDS en adelante) acordaron que el nuevo Plan de Igualdad se negociara en el seno de la Comisión Paritaria Nacional de Igualdad (CPNI en adelante). A estos efectos, la citada CPNI se constituyó en Comisión Negociadora (CN en adelante).

La CN cumple con la normativa aplicable sobre los procedimientos de negociación de los planes de igualdad, tal y como marca el artículo 5 del "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."



Dicha CN está formada por tres integrantes en representación de FREMAP y tres integrantes de la representación legal de las personas trabajadoras (1 del sindicato CCOO, 1 del sindicato CSIF y 1 del sindicato UGT).

### 5.2 Reuniones

Se acompaña una enumeración de las reuniones mantenidas en toda la fase de negociación, una vez se acordó por ambas partes el diagnóstico de situación:

➤ Reuniones de negociación

1º reunión	13/07/2021
2º reunión	28/09/2021
3º reunión	15/10/2021
4º reunión	05/11/2021
5º reunión	26/11/2021
6º reunión	16/12/2021
7º reunión	27/01/2022
8º reunión	11/02/2022
9º reunión	04/03/2022

PÚBLICO

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

REGAGE25e00010211636

CSV

GEISER-5749-c04f-8701-a6f1-ea25-54cc-a794-7142

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

https://sede.administracionespublicas.gob.es/valida

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

13/02/2025 09:08:37 Horario peninsular



GEISER-5749-c04f-8701-a6f1-ea25-54cc-a794-7142

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

REGAGE25e00014644302

CSV

GEISER-c268-7d3f-2fea-4aa4-5ffe-eed5-d8fd-b121

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

https://run.gob.es/hsbzvymyF

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

03/03/2025 14:49:42 Horario peninsular

Validez del documento

Copia



GEISER-c268-7d3f-2fea-4aa4-5ffe-eed5-d8fd-b121



10º reunión	18/03/2022
11º reunión	07/04/2022
12º reunión	26/05/2022
13º reunión	01/07/2022
14º reunión	16/09/2022
15º reunión	30/09/2022
16º reunión	11/10/2022
17º reunión	29/03/2023
18º reunión	25/04/2023
19º reunión	19/05/2023
20º reunión	31/05/2023
21º reunión	16/06/2023
22º reunión	12/07/2023
23º reunión	23/10/2023
24º reunión	12/12/2023
25º reunión	24/01/2024
26º reunión	25/01/2024
27º reunión	01/02/2024

### 5.3 Negociación entre las partes

Tras las numerosas reuniones de negociación celebradas entre ambas partes, se alcanzó un acuerdo por unanimidad en fecha 30 de abril de 2024, entre la representación de la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras, conformada, como ya se ha indicado, por un representante de, UGT, otro de CSIF y otro de CCOO.

Una vez este documento fue enviado, conforme a la normativa vigente, a nuestro órgano de dirección y tutela, para su autorización previa al registro en el "Registro y Depósito de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad", FREMAP recibió en fecha 3 de diciembre de 2024, una resolución que contenía una serie de observaciones que han requerido la adecuación del contenido del Plan de Igualdad a las mismas.

Por esta razón, tras la implementación de estas modificaciones, y su consulta con la RLPT, finalmente se ha llegado a un acuerdo únicamente con la representación de CSIF para la firma del documento definitivo del II Plan de Igualdad.

PÚBLICO

18

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

REGAGE25e00010211636

CSV

GEISER-5749-c04f-8701-a6f1-ea25-54cc-a794-7142

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

<https://sede.administracionespublicas.gob.es/valida>

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

13/02/2025 09:08:37 Horario peninsular



GEISER-5749-c04f-8701-a6f1-ea25-54cc-a794-7142

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

REGAGE25e00014644302

CSV

GEISER-c268-7d3f-2fea-4aa4-5ffe-eed5-d8fd-b121

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

<https://run.gov.es/hsbzvympyf>

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

03/03/2025 14:49:42 Horario peninsular

Validez del documento

Copia



GEISER-c268-7d3f-2fea-4aa4-5ffe-eed5-d8fd-b121



#### 5.4 Ámbito personal, territorial y temporal

El presente Plan de Igualdad será de aplicación a la totalidad de la plantilla de FREMAP y en todos los centros de trabajo.

La vigencia será de 4 años desde su entrada en vigor, una vez se hayan cumplido todos los trámites previstos en la normativa aplicable para su autorización y registro.

#### 5.5 Informe del Diagnóstico de Situación



El informe de diagnóstico se ha realizado a partir del análisis de la información cuantitativa y cualitativa en materia de: proceso de selección y contratación, clasificación profesional, formación, promoción profesional, condiciones de trabajo, retribuciones, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres, ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, infrarrepresentación femenina,

prevención del acoso sexual y por razón de sexo, salud laboral, cultura empresarial y compromiso con la igualdad, violencia de género y comunicación.

Los datos han sido elaborados por la empresa y presentados a la RLPT después de un exhaustivo trabajo de recopilación. Con las consideraciones que ha planteado la RLPT se han ampliado estos datos, habiéndose reunido la CN en última instancia para analizar los mismos en su conjunto. Finalmente, ambas partes acordaron el diagnóstico de situación que ha servido de base para la elaboración del presente Plan de Igualdad.

Las distintas categorías en las que se divide el diagnóstico, junto a sus puntos fuertes y puntos de mejora, son las siguientes:

##### a) CARACTERÍSTICAS DE LA EMPRESA: ANÁLISIS ESTADÍSTICO DE DISTRIBUCIÓN



**PUNTOS FUERTES:** Presencia equilibrada de mujeres y hombres en la plantilla y en todas las áreas.

Composición de contratos fijos (contratos indefinidos), que demuestra una distribución por sexo (mujeres 56,14% / hombres 43,86%) homogénea a la distribución total de la plantilla (mujeres 56,73% / hombres 43,27%), lo que demuestra la equidad en la temporalidad de los contratos.

**PUNTOS DE MEJORA:** Se debe tender a equilibrar la plantilla en las áreas de Prevención y Sanitaria, contribuyendo así a la eliminación de los roles de género en el ámbito laboral.

PÚBLICO

19

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

REGAGE25e00010211636

CSV

GEISER-5749-c04f-8701-a6f1-ea25-54cc-a794-7142

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

<https://sede.administracionespublicas.gob.es/valida>

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

13/02/2025 09:08:37 Horario peninsular



GEISER-5749-c04f-8701-a6f1-ea25-54cc-a794-7142

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

REGAGE25e00014644302

CSV

GEISER-c268-7d3f-2fea-4aa4-5ffe-eed5-d8fd-b121

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

<https://run.gob.es/hsbzvymypf>

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

03/03/2025 14:49:42 Horario peninsular

Validez del documento

Copia



GEISER-c268-7d3f-2fea-4aa4-5ffe-eed5-d8fd-b121



b) CULTURA EMPRESARIAL



**PUNTOS FUERTES:** Se valora positivamente la inclusión de la Guía de bonificaciones/reducciones a la contratación laboral, así como el anexo que recoge las alianzas e iniciativas a las que se encuentra adherida la Entidad.

El “Plan Director de Responsabilidad Social 2022 - 2025” se incluyen acciones relacionadas con la gestión de la diversidad dentro de FREMAP.

Tanto en el Documento de Cultura de Empresa como en el Código de Conducta se recogen la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y no discriminación como principio cultural de la Entidad.

**PUNTOS DE MEJORA:** Estudiar la posibilidad de adherirse a otras iniciativas.

c) COMPROMISO CON LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES



**PUNTOS FUERTES:** Declaración expresa de la Dirección de FREMAP de su claro y rotundo compromiso a favor del cumplimiento de los principios de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, así como por su total aplicación en las decisiones de quienes forman parte de esta Entidad.

Adhesión a iniciativas empresariales y civiles que fomentan la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral y social

Inclusión dentro del Catálogo de Conductas Prohibidas de la discriminación en el empleo y cualquier posible ataque a la dignidad de las personas por razón de su sexo.

**PUNTOS DE MEJORA:** Seguir participando en aquellas iniciativas que conlleven la mejor aplicación del principio de igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

d) INCORPORACIONES



**PUNTOS FUERTES:** Valoración positiva de la contratación mayoritaria de mujeres en los últimos años, así como de la contratación de mujeres jóvenes. Se debe hacer una valoración positiva de la mayoritaria contratación indefinida a tiempo completo en la Entidad, lo que demuestra la existencia de una plantilla estable.

**PUNTOS DE MEJORA:** Realizar un seguimiento de los abandonos voluntarios de la Entidad, realizar encuestas al respecto para detectar posibles motivos de abandono por percepción de discriminación por razón de sexo y realizar prevención al respecto. Para solventar la temporalidad más localizada en áreas como la sanitaria y gestión y que

PÚBLICO

20

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

REGAGE25e00010211636

CSV

GEISER-5749-c04f-8701-a6f1-ea25-54cc-a794-7142

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

https://sede.administracionespublicas.gob.es/valida

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

13/02/2025 09:08:37 Horario peninsular



GEISER-5749-c04f-8701-a6f1-ea25-54cc-a794-7142

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

REGAGE25e00014644302

CSV

GEISER-c268-7d3f-2fea-4aa4-5ffe-eed5-d8fd-b121

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

https://run.gob.es/hsbzvymyF

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

03/03/2025 14:49:42 Horario peninsular

Validez del documento

Copia



GEISER-c268-7d3f-2fea-4aa4-5ffe-eed5-d8fd-b121



afecta más a mujeres, pudiéndose valorar el introducir medidas (bolsas de trabajo para sustituciones) para favorecer el paso de contratos temporales a indefinidos e impulsar el paso de tiempo parcial a completo. Alto grado de segregación vertical en el área de gestión. Existe cierta tendencia a eliminar desigualdades en el nivel 1 sanitario, pero sin alcanzar el equilibrio correspondiente a la alta representatividad femenina en el área. Segregación vertical en el área de Soporte Técnico, no en el nivel 1 pero sí en el resto. Segregación vertical en SSGG. Nivel de desigualdad en niveles I-1 y I-2.

e) POLÍTICA RETRIBUTIVA

PUNTOS FUERTES



Se aprecia una evolución positiva en la brecha salarial existente en FREMAP, si atendemos a los registros medios salariales por niveles de clasificación profesional desagregados por sexo de los últimos años.

En un contexto de reducidos márgenes de gestión, y un fuerte control normativo y presupuestario en materia retributiva, se han llevado a cabo, de manera negociada con la representación de los trabajadores, acciones destinadas a reducir la brecha salarial: No proporcionalización en función de la jornada de los conceptos de gestión del desempeño de los Diplomados Sanitarios de Grado Medio, del Artículo 17 para empleados que perciben un salario inferior a 40.000€, o los acuerdos de distribución del 0,2% adicional de la masa salarial de 2018 y del 0,25% adicional del 2019, que han supuesto una mejora de las retribuciones mayoritariamente del colectivo de mujeres.

Existencia de sistemas y regulaciones de acceso a conceptos salariales de productividad, beneficios sociales y otros complementos salariales ligados a condiciones de jornada sin ningún tipo de sesgo de género.

PUNTOS DE MEJORA

Escasa presencia de mujeres en los puestos de mayor responsabilidad (puestos de Dirección ubicados en los niveles de clasificación profesional 1 y 2), lo que incide en la brecha salarial de FREMAP.

Medidas de conciliación feminizadas: Existe una mayor proporción de mujeres contratadas a tiempo parcial o con jornada reducida por motivos de conciliación, lo que implica, de acuerdo al artículo 10 del Convenio Colectivo, la correspondiente proporcionalización de la mayoría de los conceptos salariales

PÚBLICO

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

REGAGE25e00010211636

CSV

GEISER-5749-c04f-8701-a6f1-ea25-54cc-a794-7142

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

<https://sede.administracionespublicas.gob.es/valida>

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

13/02/2025 09:08:37 Horario peninsular



GEISER-5749-c04f-8701-a6f1-ea25-54cc-a794-7142

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

REGAGE25e00014644302

CSV

GEISER-c268-7d3f-2fea-4aa4-5ffe-eed5-d8fd-b121

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

<https://run.gob.es/hsbzvymyF>

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

03/03/2025 14:49:42 Horario peninsular

Validez del documento

Copia



GEISER-c268-7d3f-2fea-4aa4-5ffe-eed5-d8fd-b121



f) JORNADA



PUNTOS FUERTES: Plantilla mayoritaria con jornada completa.

PUNTOS DE MEJORA: Sistematizar la información relativa a los tipos de jornada (partida o continua) para poder analizarla, dada la importancia de estos datos para analizar la conciliación. Fomentar en las áreas de gestión y sanitaria el aumento de la jornada laboral cuando lo requiera la organización, en lugar de realizar otras contrataciones a jornada parcial. Para ello se puede valorar el implementar medidas de conciliación de la vida personal/familiar y laboral que faciliten dicho aumento horario y fomenten el desarrollo laboral de la mujer en la Entidad, ya que socialmente puede contar con más impedimentos para ello a consecuencia de la doble presencia.

g) ACCESO A LA ORGANIZACIÓN



PUNTOS FUERTES: La coordinación de la SGRRHH en el proceso de reclutamiento y las indicaciones concretas en la elaboración de anuncios para eliminar un sesgo negativo en la recepción de posibles candidaturas.

La recomendación de utilización de métodos de comparación "ciegos" (sin visualizar datos como la edad, estado civil, sexo, etc.) para el análisis y la comparación de candidaturas en esta fase de criba curricular.

La especificación clara de los criterios objetivos que deben tenerse en cuenta en todas las fases del proceso (criba curricular, entrevista telefónica, entrevista individual en profundidad, toma de decisiones).

La intervención de diferentes personas en todo el proceso (directores/as de la organización, responsables funcionales, jefes/as médicos, coordinadores/as de prevención, etc., las personas designadas en la Subdirección General funcional competente y la Subdirección General de Recursos Humanos), se garantiza que los posibles sesgos que pudiera tener alguna de ellas se elimina o se reduce al máximo.

Por último, en cuanto a los resultados, se observa una "Valoración positiva de la contratación mayoritaria de mujeres en los últimos años, así como de la contratación de mujeres jóvenes" como resultado de unos procesos de selección basados en criterios objetivos y centrados en la búsqueda del talento de mujeres y hombres.

PUNTOS DE MEJORA

Continuar avanzando en la formación a las nuevas incorporaciones en igualdad y protocolo de acoso, así como otros protocolos o materias que se acuerden en el ámbito del nuevo plan de igualdad.

PÚBLICO

22

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

REGAGE25e00010211636

CSV

GEISER-5749-c04f-8701-a6f1-ea25-54cc-a794-7142

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

https://sede.administracionespublicas.gob.es/valida

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

13/02/2025 09:08:37 Horario peninsular



GEISER-5749-c04f-8701-a6f1-ea25-54cc-a794-7142

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

REGAGE25e00014644302

CSV

GEISER-c268-7d3f-2fea-4aa4-5ffe-eed5-d8fd-b121

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

https://run.gob.es/hsbzvympyf

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

03/03/2025 14:49:42 Horario peninsular

Validez del documento

Copia



GEISER-c268-7d3f-2fea-4aa4-5ffe-eed5-d8fd-b121



h) EVOLUCIÓN DEL EMPLEO



**PUNTOS FUERTES:** Las nuevas incorporaciones en la Entidad son mayoritariamente indefinidas a tiempo completo tanto en mujeres como en hombres, y la parcialidad (ya sea en contratación indefinida como en prácticas) no es un tipo de contratación mayoritario en la Entidad ni que afecte más a mujeres. Estabilidad en el empleo.

**PUNTOS DE MEJORA:** Continuar fomentando la contratación en base a empleo estable y a jornada completa y de forma equitativa entre sexos.

i) FORMACIÓN



**PUNTOS FUERTES:** La formación en FREMAP se desarrolla valorando los puestos de trabajo y las necesidades orientadas a la mejora de la cualificación para el desempeño y desarrollo profesional, sin que la diferencia de género de los empleados sea un criterio tenido en cuenta. Esta orientación de la formación al puesto de trabajo suprime cualquier sesgo discriminatorio.

Organización de la formación muy flexible contemplando medidas que favorecen la conciliación y facilitan la asistencia (numeras convocatorias y en diferentes turnos y con metodologías a distancia online y Teams).

La participación de diversas personas en la aprobación de solicitudes de formación puntuales minimiza cualquier sesgo individual en alguna de las personas implicadas en la decisión.

En cuanto a los resultados, el número de horas de formación de las mujeres casi duplica al de los hombres. Igual resultado en cuanto al número de horas por persona: 20,2 hombres y 25,6 mujeres.

**PUNTOS DE MEJORA:** En aras de eliminar la segregación vertical desarrollar acciones formativas específicas para potenciar el acceso, desarrollo y promoción de la mujer en cargos de responsabilidad.

j) PROMOCIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL



**PUNTOS FUERTES:** En FREMAP se lleva a cabo un sistema que nos permite la identificación, evaluación y desarrollo de las personas con un desempeño excelente (talento) y con motivación y capacidad para asumir mayores responsabilidades (potencial).

Se inicia con la identificación desde diferentes grupos de talento diferenciado, como pueden ser formadores internos, personal con movilidad nacional y

PÚBLICO

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

REGAGE25e00010211636

CSV

GEISER-5749-c04f-8701-a6f1-ea25-54cc-a794-7142

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

https://sede.administracionespublicas.gob.es/valida

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

13/02/2025 09:08:37 Horario peninsular



GEISER-5749-c04f-8701-a6f1-ea25-54cc-a794-7142

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

REGAGE25e00014644302

CSV

GEISER-c268-7d3f-2fea-4aa4-5ffe-eed5-d8fd-b121

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

https://run.gob.es/hsbzvymyf

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

03/03/2025 14:49:42 Horario peninsular

Validez del documento

Copia



GEISER-c268-7d3f-2fea-4aa4-5ffe-eed5-d8fd-b121



personal con potencial en la organización territorial entre otros, apoyada con el conocimiento de sus responsables directos.

Las personas así identificadas se incorporan a un proceso de evaluación que consiste en la realización de diferentes pruebas (entrevistas grupales, entrevistas individuales, test psicotécnicos) y que permite profundizar en su perfil profesional y conocer sus expectativas y el ajuste entre ambas, valorando las posibilidades reales de ocupar puestos de mayor responsabilidad. Quedan así en espera de que se produzca una vacante y valorar su adecuación y deseo de acceder a la misma.

También, para los cambios a Personal Técnico de Prestaciones, Personal de Auditoría y Abogados/as el proceso de valoración es similar, añadiendo por parte de las Direcciones Funcionales una serie de pruebas objetivas que, junto con la entrevista individual, dinámica de grupo y valoración de test psicotécnicos, permiten establecer el ajuste idóneo al perfil profesional y a las expectativas para acceder al nuevo puesto de trabajo.

**PUNTOS DE MEJORA:** Existe un puesto de trabajo que está especialmente masculinizado, el de director, por lo que es necesaria la toma de conciencia de la situación real de la mujer en materia de promoción y ocupación en las categorías profesionales más altas. Formación en materia de igualdad de oportunidades y no discriminación de dicho personal, así como la presencia de mujeres en esta toma de decisiones. Establecimiento de medidas de acción positivas en los lugares, categorías o grupos profesionales en los que las mujeres estén infrarrepresentadas, para que a igualdad de méritos y capacidades asciendan las mujeres. Establecimiento de objetivos mínimos de promoción de mujeres. Como propuesta a incluir en el nuevo plan de igualdad, tratar de alcanzar al menos la ratio de 60/40 en las nuevas promociones.

Desarrollar acciones formativas específicas para potenciar el acceso, desarrollo y promoción de la mujer en cargos de responsabilidad.

k) SALUD LABORAL



**PUNTOS FUERTES:** Plan de protección de la maternidad, reconocimientos médicos ginecológicos. Protocolo para situaciones de acoso sexual o por razón de sexo.

**PUNTOS DE MEJORA:** Incorporar el enfoque de género en el ámbito de la prevención de riesgos laborales. Realizar estudios sobre la exposición de mujeres y hombres a riesgos diferentes o con diferentes consecuencias, por ejemplo, debido a la mayor presencia femenina en determinadas áreas profesionales. Elaboración de un nuevo protocolo de acoso sexual o por razón de sexo basado en los modelos, las indicaciones y recomendaciones de los manuales del Gobierno y de las organizaciones sindicales, que incluya medidas en contra de este tipo de acoso acordes con la tolerancia cero que contempla la política de la Entidad, ya que el posicionamiento en contra de este tipo de comportamientos es necesario, pero no

PÚBLICO

24

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

REGAGE25e00010211636

CSV

GEISER-5749-c04f-8701-a6f1-ea25-54cc-a794-7142

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

<https://sede.administracionespublicas.gob.es/valida>

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

13/02/2025 09:08:37 Horario peninsular



GEISER-5749-c04f-8701-a6f1-ea25-54cc-a794-7142

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

REGAGE25e00014644302

CSV

GEISER-c268-7d3f-2fea-4aa4-5ffe-eed5-d8fd-b121

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

<https://run.gob.es/hsbzvymyF>

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

03/03/2025 14:49:42 Horario peninsular

Validez del documento

Copia



GEISER-c268-7d3f-2fea-4aa4-5ffe-eed5-d8fd-b121



suficiente para prevenir su aparición o intervenir cuando se produzcan los casos. Papel activo de la Comisión de Igualdad y de la Representación de los y las trabajadoras en estas situaciones.

l) ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO Y CONCILIACIÓN



**PUNTOS FUERTES:** Convenio colectivo propio que mejora las condiciones establecidas en el convenio sectorial y en el resto de legislación laboral.

Guía resumen de las medidas de conciliación existentes realizada en el ámbito del Plan de Igualdad anterior.

**PUNTOS DE MEJORA:** Elaborar una serie de medidas que permitan avanzar en la conciliación de la vida familiar y personal de mujeres y hombres con la vida laboral en FREMAP. La incorporación de estas medidas, que deberían ser de aplicación en toda la plantilla, contribuirían a favorecer la transformación real a una sociedad no sexista donde se normalice el uso de estas medidas y las fomente también entre la población masculina (corresponsabilidad).

m) VIOLENCIA DE GÉNERO



**PUNTOS FUERTES:** FREMAP se ha comprometido a la realización de múltiples actuaciones internas y externas, implicando a su plantilla y grupos de interés para realizar distintas actuaciones de sensibilización (...). Algunos de los canales utilizados han sido: redes sociales, salvapantallas de la Entidad, circulares informativas, etc.

**PUNTOS DE MEJORA:** Contar con un protocolo para la comunicación de situaciones de violencia de género que recoja los derechos que reconoce la ley en estos casos en un manual, concretarlos y adaptarlos en el ámbito específico de FREMAP. Negociar, ampliar y proponer derechos nuevos en este ámbito, tales como equiparar los derechos de las víctimas de violencia de género a las víctimas de violencia sexual o la acreditación de la condición de víctima con el informe que indique la existencia de indicios por parte del Ministerio Fiscal hasta tanto se dicte la orden de protección.

n) COMUNICACIÓN



**PUNTOS FUERTES:** En el documento de "Recomendaciones para el uso no sexista del lenguaje", acordado por la Comisión de Igualdad, se describen situaciones lingüísticas utilizadas habitualmente, dando alternativas que posee el lenguaje, para evitar el sexismo lingüístico, el abuso del masculino genérico y los tratamientos inadecuados.

PÚBLICO

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

REGAGE25e00010211636

CSV

GEISER-5749-c04f-8701-a6f1-ea25-54cc-a794-7142

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

<https://sede.administracionespublicas.gob.es/valida>

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

13/02/2025 09:08:37 Horario peninsular



GEISER-5749-c04f-8701-a6f1-ea25-54cc-a794-7142

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

REGAGE25e00014644302

CSV

GEISER-c268-7d3f-2fea-4aa4-5ffe-eed5-d8fd-b121

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

<https://run.gob.es/hsbzvympyf>

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

03/03/2025 14:49:42 Horario peninsular

Validez del documento

Copia



GEISER-c268-7d3f-2fea-4aa4-5ffe-eed5-d8fd-b121



Existencia de numerosos canales de comunicación.

PUNTOS DE MEJORA: Valorar si efectivamente los portales que contemplan la política y las medidas de igualdad son visitados de manera habitual por la plantilla ya que su facilidad de acceso no implica necesariamente que se conozcan debidamente. Fomentar su publicidad y la incorporación de novedades de interés para la plantilla. Hacer partícipe a la plantilla de las memorias anuales de igualdad.

PÚBLICO

26

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

REGAGE25e00010211636

CSV

GEISER-5749-c04f-8701-a6f1-ea25-54cc-a794-7142

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

<https://sede.administracionespublicas.gob.es/valida>

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

13/02/2025 09:08:37 Horario peninsular



GEISER-5749-c04f-8701-a6f1-ea25-54cc-a794-7142

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

REGAGE25e00014644302

CSV

GEISER-c268-7d3f-2fea-4aa4-5ffe-eed5-d8fd-b121

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

<https://run.gob.es/hsbzvymyF>

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

03/03/2025 14:49:42 Horario peninsular

Validez del documento

Copia



GEISER-c268-7d3f-2fea-4aa4-5ffe-eed5-d8fd-b121



## 5.6 Auditoría Retributiva y Registro Retributivo

### 5.6.1 Auditoría Retributiva

La auditoría retributiva, regulada en el Real Decreto 902/2020, tiene por objeto obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución.

FREMAP ha encargado a dos empresas externas la elaboración de la auditoría retributiva en dos fases independientes, con el fin de garantizar la objetividad del proceso:

- Empresa Korn Ferry: Análisis y Valoración de Puestos de Trabajo.
- Empresa Sagardoy: Auditoría Retributiva en base al análisis de las retribuciones de personas incluidas en puestos del mismo contenido organizativo (valoración de puestos de trabajo).

El documento final de Auditoría Retributiva fue enviado a la RLPT en fecha 31 de marzo de 2023.

En cumplimiento de lo establecido en el "Artículo 8. Contenido mínimo de los planes de igualdad" del "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.", a continuación, reflejamos el resumen y plan de actuación de la Auditoría Retributiva:

#### "4. Diagnóstico de la situación retributiva.

##### b) Factores desencadenantes de la diferencia retributiva.

En cuanto a la Auditoría Salarial, y añadido a la información incluida en el Registro Salarial, con datos a 31 de diciembre de 2021, se han tenido en cuenta como premisas las siguientes:

- Se han agrupado los distintos niveles organizativos con el mismo criterio que se ha mantenido según la valoración de puestos de trabajo.
- Se ha realizado el análisis sobre salario fijo.
- Se han mantenido las jornadas de los empleados a 31 de diciembre de 2021.
- Se ha incluido en el anexo I de la presente auditoría la agrupación de conceptos que se han incluido tanto en el salario fijo como en el resto.
- La comparativa de los Beneficios Sociales, Otras Percepciones y Productividad, se ha incluido en el Anexo II del presente informe, tratándose de conceptos de igual aplicación normativa para todos los empleados, sin que pueda existir por ello sesgo de género alguno, ya que se conceden a cualquier empleado siempre y cuando cumplan los requisitos establecidos en la normativa.

PÚBLICO

27

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

REGAGE25e00010211636

CSV

GEISER-5749-c04f-8701-a6f1-ea25-54cc-a794-7142

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

<https://sede.administracionespublicas.gob.es/valida>

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

13/02/2025 09:08:37 Horario peninsular



GEISER-5749-c04f-8701-a6f1-ea25-54cc-a794-7142

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

REGAGE25e00014644302

CSV

GEISER-c268-7d3f-2fea-4aa4-5ffe-eed5-d8fd-b121

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

<https://run.gob.es/hsbzvympyf>

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

03/03/2025 14:49:42 Horario peninsular

Validez del documento

Copia



GEISER-c268-7d3f-2fea-4aa4-5ffe-eed5-d8fd-b121



Por lo que respecta a la Auditoría Salarial, se recogen a continuación los salarios promedios [Retribuciones Fijas], donde puede verse que la Brecha Salarial se sitúa en el - 17,16%, con un salario de los hombres superior al de las mujeres.

Sexo	Retribución Promedio
Hombre	34.966 €
Mujer	28.965 €
Brecha	-17,16%

Es destacable que el convenio colectivo de aplicación en FREMAP se aplica de una manera indiferenciada a toda la plantilla, por lo que la brecha salarial general se debe a la distinta distribución de hombres y mujeres en los distintos niveles, siendo la presencia de hombres mayor en los niveles más altos.

Total Retribución por Niveles de VPT	HOMBRE	MUJER	Brecha
4	18.014,88	18.949,18	5,19
5	21.179,45	17.474,58	-17,49
6	21.450,92	20.854,43	-2,78
8	23.064,17	21.111,10	-8,47
9	26.339,09	25.068,06	-4,83
10	28.257,48	26.403,03	-6,56
11	42.276,86	41.014,66	-2,99
12	46.386,01	42.889,26	-7,54
13	53.924,08	52.366,51	-2,89
14	51.746,49	47.949,47	-7,34
15	57.165,60	56.473,05	-1,21
16	61.744,15	64.034,23	3,71
17	74.021,75	72.664,47	-1,83

En este sentido, si analizamos los salarios promedios de los distintos niveles, en los que la muestra es superior a una persona por cada sexo, podemos observar como la brecha salarial se reduce en todos ellos, a excepción del nivel 5 donde el número de personas asignadas al mismo es de cinco, y que representa el 0,18% de la plantilla.”

“Dentro del análisis llevado a cabo se han tomado en cuenta distintas comparativas que tienen mayor incidencia en la brecha salarial y en concreto:

PÚBLICO

28

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

REGAGE25e00010211636

CSV

GEISER-5749-c04f-8701-a6f1-ea25-54cc-a794-7142

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

<https://sede.administracionespublicas.gob.es/valida>

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

13/02/2025 09:08:37 Horario peninsular



GEISER-5749-c04f-8701-a6f1-ea25-54cc-a794-7142

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

REGAGE25e00014644302

CSV

GEISER-c268-7d3f-2fea-4aa4-5ffe-eed5-d8fd-b121

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

<https://run.gob.es/hsbzvymyf>

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

03/03/2025 14:49:42 Horario peninsular

Validez del documento

Copia



GEISER-c268-7d3f-2fea-4aa4-5ffe-eed5-d8fd-b121



**a) Antigüedad:**

Si relacionamos la brecha salarial con los distintos tramos de antigüedad, podemos observar cómo los tramos de mayor antigüedad coinciden con una brecha salarial también más alta, donde hay una mayor presencia de hombres.”

Nº Personas por tramo	HOMBRE	MUJER	Brecha
A. Menos 1 año	158	358	-1,04
B. de 1 a 5 años	218	418	-3,77
C. de 6 a 10 años	100	166	-8,73
D. de 11 a 15 años	297	519	-11,66
E. de 16 a 20 años	279	472	-10,88
F. de 21 a 25 años	376	340	-19,61
G. de 26 a 30 años	140	117	-25,08
H. de 31 a 35 años	162	115	-27,52
I. de 36 a 40 años	31	19	-26,01
J. de 41 o más años	26	30	-18,76

**“b) Reducciones de jornada y contratos a tiempo parcial**

Para poder analizar la incidencia de este aspecto en la brecha salarial se ha realizado una comparativa de los salarios fijos promedios en la organización con distintos escenarios y se observa en el siguiente cuadro como la brecha salarial se reduce en el momento que se aísla el efecto de dichos contratos en el total de la brecha salarial pasando de un -17,16% a un -14,28%.

Nivel VPT	COMPARATIVA ESCENARIOS					
	Brecha en Retribución fija			Nº contratos reducidos por Nivel		
	Sin Quitar Reducciones	Salario al 100% en Reducciones	Sin Reducciones	HOMBRE	MUJER	Total
4	5,19	5,19	5,19			
5	-17,49	-17,49	-17,49			
6	-2,78	-2,33	-2,69	2	9	11
8	-8,47	-10,16	-6,59	4	21	25
9	-4,83	-4,97	-0,60	17	152	169
10	-6,56	-2,25	-3,25	53	189	242
11	-2,99	-3,41	-3,05	27	30	57
12	-7,34	-6,25	-5,07	2	5	7
13	-2,89	-3,90	-2,88	3	1	4
14	-7,34	-7,34	-7,34			
15	-1,21	-2,56	-2,46	1		1
16	3,71	3,71	3,71			
17	-1,83	-1,83	-1,83			
19	33,68	33,68	33,68			
<b>Total general</b>	<b>-17,16</b>	<b>-15,08</b>	<b>-14,18</b>	<b>109</b>	<b>407</b>	<b>516</b>

Nota:

- Sin Quitar Reducciones: Brecha salarial considerando todas las jornadas correspondientes a 31/12/2021.
- Salario al 100% en Reducciones: Brecha salarial anualizando al 100% las retribuciones de todos los empleados a 31/12/2021.
- Sin Reducciones: Brecha salarial considerando únicamente los empleados a 31/12/2021 que tienen una jornada del 100%

PÚBLICO

29

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

REGAGE25e00010211636

CSV

GEISER-5749-c04f-8701-a6f1-ea25-54cc-a794-7142

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

https://sede.administracionespublicas.gob.es/valida



GEISER-5749-c04f-8701-a6f1-ea25-54cc-a794-7142

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

13/02/2025 09:08:37 Horario peninsular

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

REGAGE25e00014644302

CSV

GEISER-c268-7d3f-2fea-4aa4-5ffe-eed5-d8fd-b121

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

https://run.gob.es/hsbzvymyF



GEISER-c268-7d3f-2fea-4aa4-5ffe-eed5-d8fd-b121

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

03/03/2025 14:49:42 Horario peninsular

Validez del documento

Copia



**c) Estructura jerárquica de la organización.**

Como ya se ha señalado en otro punto de la presente Auditoría, la distribución de la plantilla en puestos de responsabilidad es inferior en el caso de las mujeres que en el de los hombres, de tal manera que a partir del Nivel 12, donde existe una presencia equilibrada, la mujer se sitúa para el resto de los niveles más altos (Nivel 13 al 21) en un 23,91% frente al 76,09% de los hombres, produciéndose una clara infrarrepresentación de éstas.

Nivel VPT	HOMBRES	%	MUJERES	%	Total	% HOMBRES	% MUJERES
4	45	2,52	30	1,17	75	60,00	40,00
5	5	0,28	3	0,12	8	62,50	37,50
6	57	3,19	131	5,13	188	30,32	69,68
8	82	4,59	173	6,77	255	32,16	67,84
9	360	20,15	796	31,17	1156	31,14	68,86
10	564	31,56	856	33,52	1420	39,72	60,28
11	334	18,69	429	16,80	763	43,77	56,23
12	44	2,46	43	1,68	87	50,57	49,43
13	75	4,20	36	1,41	111	67,57	32,43
14	103	5,76	27	1,06	130	79,23	20,77
15	58	3,25	19	0,74	77	75,32	24,68
16	30	1,68	8	0,31	38	78,95	21,05
17	11	0,62	1	0,04	12	91,67	8,33
18	10	0,56	-	-	10	100,00	-
19	2	0,11	1	0,04	3	66,67	33,33
20	2	0,11	-	-	2	100,00	-
21	4	0,22	1	0,04	5	80,00	20,00
22	1	0,06	-	-	1	100,00	-
<b>Total general</b>	<b>1.787</b>	<b>100,00</b>	<b>2.554</b>	<b>100,00</b>	<b>4.341</b>	<b>41,17</b>	<b>58,83</b>

**“5. Conclusiones**

A modo de resumen y conclusión del análisis llevado a cabo podemos destacar los siguientes puntos:

1. La brecha salarial de la organización sobre el salario fijo se sitúa en el -17,16%, resultando el salario de los hombres superior a las mujeres.
2. Los factores que determinan la brecha salarial identificada en el presente informe se corresponden con:
  - Reducciones de jornada y tiempo parcial, que incide directamente en la brecha al estar este tipo de contratos ocupado mayoritariamente por mujeres.
  - La antigüedad, al tener una antigüedad media los hombres de 19,56 años frente a 16,03 de las mujeres y situándose los hombres en los tramos de antigüedad más altos con brechas salariales también más altas.

PÚBLICO

30

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

REGAGE25e00010211636

CSV

GEISER-5749-c04f-8701-a6f1-ea25-54cc-a794-7142

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

https://sede.administracionespublicas.gob.es/valida

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

13/02/2025 09:08:37 Horario peninsular



GEISER-5749-c04f-8701-a6f1-ea25-54cc-a794-7142

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

REGAGE25e00014644302

CSV

GEISER-c268-7d3f-2fea-4aa4-5ffe-eed5-d8fd-b121

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

https://run.gob.es/hsbzvymyF

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

03/03/2025 14:49:42 Horario peninsular

Validez del documento

Copia



GEISER-c268-7d3f-2fea-4aa4-5ffe-eed5-d8fd-b121



- La estructura jerárquica, ya que la proporción de mujeres en puestos de responsabilidad es mucho menor (Nivel 13 al 21 con un 23,91% de mujeres frente al 76,09% de los hombres), derivado también de la menor promoción de mujeres a puestos de responsabilidad.
- La medida de conciliación correspondiente a la reducción de jornada que impacta en la promoción y se mantiene feminizada lo que perpetúa la situación actual. “

#### “6. Plan de actuación

Para determinar el Plan de actuación se ha tenido en cuenta que ya se han venido realizando algunas acciones retributivas desarrolladas en materia de igualdad con el propósito de mejorar en materia de igualdad retributiva y conciliación en FREMAP, en un contexto de una elevada limitación de la capacidad de gestión retributiva, derivada de las limitaciones establecidas en los incrementos salariales de la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Entre las principales medidas destacan las siguientes:

- En los conceptos de la Carrera Profesional del personal diplomado sanitario, con el fin de no perjudicar el ejercicio de las medidas de conciliación, se ha establecido la percepción, una vez realizada la evaluación del desempeño, del 100% de la base vinculada a la citada evaluación, sin que se vea proporcionalizada por las reducciones de jornadas disfrutadas por motivos de conciliación, cuyas principales beneficiarias son mujeres.
- Asimismo, en el seno de la Comisión de Igualdad, también se eliminó la proporcionalización del concepto Artículo 17 del Convenio Colectivo de
- FREMAP, cuando se produzca una reducción de jornada por motivos de conciliación, cuyas principales beneficiarias son mujeres.
- La Comisión Paritaria Nacional de Igualdad acuerda en su reunión de fecha 8 de noviembre de 2017 que, en los supuestos de familiar a cargo discapacitado y dependiente y reducción de jornada por cuidado de menor con enfermedad grave, la prestación regulada en el art. 22 del convenio colectivo (1.880 euros brutos anuales), se perciba conforme a la jornada ordinaria del empleado/a, sin proporcionalizar el importe de la prestación a la jornada realizada una vez se ha reducido la misma, todo ello supeditado al cumplimiento del límite de gasto establecido por la correspondiente normativa, en concreto las L.P.G.E., para la masa salarial y para los gastos de acción social.

PÚBLICO

31

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

REGAGE25e00010211636

CSV

GEISER-5749-c04f-8701-a6f1-  
ea25-54cc-a794-7142

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

<https://sede.administracionespublicas.gob.es/valida>

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

13/02/2025 09:08:37 Horario peninsular



GEISER-5749-c04f-8701-a6f1-  
ea25-54cc-a794-7142

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

REGAGE25e00014644302

CSV

GEISER-c268-7d3f-2fea-4aa4-5ffe-  
eed5-d8fd-b121

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

<https://run.gob.es/hsbzvymyF>

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

03/03/2025 14:49:42 Horario peninsular

Validez del documento

Copia



GEISER-c268-7d3f-2fea-4aa4-5ffe-  
eed5-d8fd-b121



- Destacar también el “Acuerdo de distribución del 0,2% de la masa salarial de 2018” (primer acuerdo de incrementos no lineales), negociado en la Mesa de Diálogo Social: La aplicación de una política de incrementos del “Complemento Salarial FREMAP” para los niveles retributivos más bajos ha supuesto una mejora de las retribuciones mayoritariamente del colectivo de mujeres, afectando a un colectivo total de 1.209 personas (882 mujeres y 327 hombres).
- Por otro lado, se implantó el “Acuerdo de distribución del incremento adicional del 0,25% de la masa salarial para el año 2019”, previsto en el artículo 3. Dos del Real Decreto-Ley 24/2018 de 21 de diciembre. En dicho acuerdo, en línea con el del año anterior, se aplica una política de incrementos del “Complemento Salarial FREMAP” para los niveles retributivos de Convenio 1 a 8, lo que supone una mejora de las retribuciones mayoritariamente del colectivo de mujeres, afectando a un colectivo total de 1.491 personas (1.075 mujeres y 416 hombres).
- Adicionalmente a lo anterior, reflejar la implantación del “Acuerdo para la distribución del incremento adicional del 0,3% de la masa salarial correspondiente al ejercicio 2020” previsto en el artículo 3.dos del Real Decreto Ley 2/2020 de 21 de enero”. Según el cual:
  - ✓ Se realizaron incrementos del nivel retributivo de Convenio para determinados puestos de trabajo, afectando a un colectivo de 119 personas 90 mujeres y 29 hombres).
  - ✓ Se estableció una retribución mínima de referencia para determinados puestos de trabajo, a efectos de corregir situaciones de inequidad retributiva. El alcance de esta medida fue de 1.379 personas (1.008 mujeres y 371 hombres).

RETRIBUCIONES TOTALES PERCIBIDAS				
% (Importe Hombre - Importe Mujer)/Importe Hombre	2019	2020	2021	2022
Diferencia de la Media por Empleado	26,62%	24,69%	23,48%	22,99%
Diferencia de la Media por Jornada Completa	20,99%	19,10%	18,51%	17,35%
Diferencia de la Mediana	20,14%	17,37%	17,10%	15,61%

*Fuente: Registro de Retribuciones Percibidas*

Estos avances en política retributiva han tenido su reflejo en la evolución descendente que ha tenido la brecha salarial de la retribución total en la organización, tal y como se recoge en el siguiente cuadro:

Por ello, y teniendo en cuenta el efecto positivo de las medidas ya adoptadas y las limitaciones en la gestión retributiva, se plantean una serie de actuaciones fijadas sobre

PÚBLICO

32

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

REGAGE25e00010211636

CSV

GEISER-5749-c04f-8701-a6f1-ea25-54cc-a794-7142

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

https://sede.administracionespublicas.gob.es/valida



GEISER-5749-c04f-8701-a6f1-ea25-54cc-a794-7142

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

13/02/2025 09:08:37 Horario peninsular

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

REGAGE25e00014644302

CSV

GEISER-c268-7d3f-2fea-4aa4-5ffe-eed5-d8fd-b121

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

https://run.gob.es/hsbzvymyF



GEISER-c268-7d3f-2fea-4aa4-5ffe-eed5-d8fd-b121

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

03/03/2025 14:49:42 Horario peninsular

Validez del documento

Copia



aquellos elementos que están teniendo incidencia en la brecha salarial y que pueden incidir en su reducción, como plan de actuación.”

Objetivos	Descripción detallada de la actuación	Plazo de ejecución	Indicador	Responsable de la ejecución y seguimiento
Seguimiento de la Brecha Salarial	Revisión anual de la brecha del salario fijo total y por niveles según la VPT.	Anual	Salario promedio mujeres * 100 / salario promedio hombres. La misma información desagregada por Niveles desagregado por sexos	RR.HH.
Mayor equilibrio en la utilización no feminizada de las medidas de conciliación	Acciones de sensibilización para fomentar la corresponsabilidad.	Anual	Nº de acciones llevadas a cabo	Comisión de Seguimiento
	Fomentar y facilitar las medidas de adaptación de jornada.	Durante toda la vigencia	Nº de adaptaciones solicitadas y concedidas por sexo.	RR.HH.
Equilibrio en la estructura jerárquica	Analizar anualmente la proporción de mujeres y hombres en puestos de responsabilidad	Anual	Proporción mujeres y hombres en puestos de libre designación (Directores/as, Jefes/as y Responsables)	Comisión de Seguimiento
	Realizar un seguimiento de las promociones realizadas, con objeto de alcanzar una relación por sexo 60/40% en los nuevos nombramientos.	Anual	Nº de promociones realizadas en el ejercicio segregadas por género.	Comisión de Seguimiento
	Publicitar en las vacantes que la reducción de jornada no supondrá ninguna limitación en el acceso al puesto.	Durante toda la vigencia	Nº de publicaciones	RR.HH.

En consonancia con el plan de actuación, se han elaborado una serie de medidas a implementar y que tenemos en el apartado “5.8 Descripción de medidas concretas.” del presente documento.

En cuanto a la vigencia, la auditoría retributiva tendrá la misma que el plan de igualdad del que forma parte, salvo que se determine otra inferior en el mismo, tal y como establece el RD 902/2020. “Artículo 7. Concepto de auditoría retributiva”, en su punto dos.

### 5.6.2 Registro Retributivo

El artículo 28.2 del Estatuto e los Trabajadores indica que, todas las empresas, con independencia de su tamaño, están obligadas a elaborar un registro retributivo de toda su plantilla.

FREMAP, tiene realizado el registro retributivo desde el año 2020, en consonancia con la normativa aplicable.

Es importante destacar que FREMAP, atendiendo a lo regulado en los artículos 5 y 6 del Real Decreto 902/2020, ha dispuesto de dos registros retributivos distintos. Un primer registro, al que hace referencia el artículo 5, que ha sido el enviado a la RLPT para los años 2020 y 2021.

PÚBLICO

33

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

REGAGE25e00010211636

CSV

GEISER-5749-c04f-8701-a6f1-ea25-54cc-a794-7142

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

<https://sede.administracionespublicas.gob.es/valida>

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

13/02/2025 09:08:37 Horario peninsular



GEISER-5749-c04f-8701-a6f1-ea25-54cc-a794-7142

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

REGAGE25e00014644302

CSV

GEISER-c268-7d3f-2fea-4aa4-5ffe-eed5-d8fd-b121

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

<https://run.gob.es/hsbzvymyF>

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

03/03/2025 14:49:42 Horario peninsular

Validez del documento

Copia



GEISER-c268-7d3f-2fea-4aa4-5ffe-eed5-d8fd-b121



En relación a los años 2022 y 2023, se han entregado a la RLPT dos registros retributivos, basados en lo dispuesto en los artículos 5 y 6, antes citados.

### 5.7 Definición de objetivos cualitativos y cuantitativos

El programa de actuación se estructura en:

- Objetivos generales (apartado 5.7.1)
- Objetivos específicos por áreas de actuación (apartado 5.7.2)
- Descripción de medidas concretas (apartado 5.8)
- Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del Plan de Igualdad (apartado 5.9)

Los objetivos generales se refieren al conjunto del Plan, y, a partir de ellos, se desarrollan unos objetivos específicos, áreas de actuación en las que se trabajará, medidas que, en base al diagnóstico realizado, se han establecido como necesarias de intervención, indicadores de seguimiento y calendario de implementación.

#### 5.7.1 Objetivos generales

➤ Objetivos generales



El objetivo del II Plan de Igualdad de FREMAP es establecer un conjunto ordenado de medidas que continúen fortaleciendo la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, así como eliminar las situaciones de discriminación por razón de sexo que pudieran detectarse.

Todas las medidas y acciones estructuradas por áreas de actuación responden a los siguientes objetivos generales:



- Continuar garantizando la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en el acceso, la selección, la contratación, la promoción, la formación y demás condiciones laborales.

PÚBLICO

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

REGAGE25e00010211636

CSV

GEISER-5749-c04f-8701-a6f1-ea25-54cc-a794-7142

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

<https://sede.administracionespublicas.gob.es/valida>

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

13/02/2025 09:08:37 Horario peninsular



GEISER-5749-c04f-8701-a6f1-ea25-54cc-a794-7142

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

REGAGE25e00014644302

CSV

GEISER-c268-7d3f-2fea-4aa4-5ffe-eed5-d8fd-b121

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

<https://run.gob.es/hsbzvymypf>

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

03/03/2025 14:49:42 Horario peninsular

Validez del documento

Copia



GEISER-c268-7d3f-2fea-4aa4-5ffe-eed5-d8fd-b121



• Aplicar la perspectiva de género en todas las actuaciones de FREMAP que así lo requieran.



• Continuar promoviendo el acceso de la mujer a los puestos de responsabilidad, alcanzando el equilibrio en la presencia de entre mujeres y hombres.



• Continuar garantizando la igualdad retributiva entre mujeres y hombres.



• Continuar fomentando la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras de FREMAP, abogando especialmente por la corresponsabilidad.

### 5.7.2 Objetivos específicos por áreas de actuación

De acuerdo con los resultados del diagnóstico de situación, se han obtenido una serie de puntos de mejora para cada área de actuación, que han servido de base para la adopción y puesta en marcha de una serie de acciones concretas.

El presente apartado recoge los objetivos específicos a alcanzar en las distintas materias que han sido objeto de análisis a través del Diagnóstico de Situación.

#### 1. Comunicación no Sexista

- Mantener el uso de un lenguaje inclusivo y no sexista, tanto en la comunicación interna como externa, así como el empleo de imágenes no estereotipadas de mujeres y hombres.

#### 2. Condiciones de Trabajo

- Continuar optimizando la utilización de contratos a tiempo completo.

#### 3. Ejercicio Corresponsable de los Derechos de la Vida Personal, Familiar y Laboral.

- Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla independientemente del género.
- Promover una ordenación del tiempo de trabajo que permita la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras mediante

PÚBLICO

35

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

REGAGE25e00010211636

CSV

GEISER-5749-c04f-8701-a6f1-ea25-54cc-a794-7142

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

<https://sede.administracionespublicas.gob.es/valida>

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

13/02/2025 09:08:37 Horario peninsular



GEISER-5749-c04f-8701-a6f1-ea25-54cc-a794-7142

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

REGAGE25e00014644302

CSV

GEISER-c268-7d3f-2fea-4aa4-5ffe-eed5-d8fd-b121

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

<https://run.gob.es/hsbzvymyF>

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

03/03/2025 14:49:42 Horario peninsular

Validez del documento

Copia



GEISER-c268-7d3f-2fea-4aa4-5ffe-eed5-d8fd-b121



la adopción de medidas directas que lo permitan o que se acuerden en la negociación colectiva.

- Corresponsabilidad.

#### 4. Formación

- Continuar garantizando formación a la plantilla en materia de igualdad de oportunidades y no discriminación en el ámbito laboral.
- Mantener y reforzar la perspectiva de igualdad y no discriminación en los procesos de formación.
- Facilitar formación específica a las personas que participen en los procesos de selección, formación, promoción y desarrollo profesional para que dichos procesos sean conformes a los objetivos de este plan.

#### 5. Prevención del Acoso Sexual y por Razón de Sexo

- Mantener actualizado el protocolo para situaciones de acoso conforme a la normativa aplicable.
- Reforzar la difusión del protocolo para todas las personas trabajadoras.
- Mayor participación de la Representación Legal de las Personas Trabajadoras.

#### 6. Proceso de Selección y Contratación

- Continuar garantizando la igualdad de trato y oportunidades en el proceso de selección y contratación para el acceso a la organización.
- Priorizar el ingreso de mujeres en categorías masculinizadas y de hombres en categorías feminizadas.
- Garantizar procesos de selección, transparentes y objetivos, que permitan valorar las candidaturas en base a la idoneidad profesional del candidato/a, asegurando que los puestos de trabajo ofertados son ocupados por las personas que presentan el mejor perfil profesional.

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

REGAGE25e00010211636

CSV

GEISER-5749-c04f-8701-a6f1-ea25-54cc-a794-7142

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

<https://sede.administracionespublicas.gob.es/valida>

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

13/02/2025 09:08:37 Horario peninsular



GEISER-5749-c04f-8701-a6f1-ea25-54cc-a794-7142

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

REGAGE25e00014644302

CSV

GEISER-c268-7d3f-2fea-4aa4-5ffe-ee5-d8fd-b121

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

<https://run.gob.es/hsbzvymyF>

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

03/03/2025 14:49:42 Horario peninsular

Validez del documento

Copia



GEISER-c268-7d3f-2fea-4aa4-5ffe-ee5-d8fd-b121



## 7. Promoción Profesional

- Garantizar que entre mujeres y hombres puedan promocionar en la organización en situación de igualdad, de tal modo que, el criterio de capacitación profesional sea el único que determine la adjudicación del puesto a cubrir, con prioridad de promoción para las mujeres en caso de igualdad de condiciones, especialmente, en puestos de responsabilidad.

## 8. Retribuciones, incluida la Auditoría Retributiva entre Mujeres y Hombres

- Realizar un análisis y seguimiento anual de la estructura retributiva, segregando las retribuciones medias de las diferentes categorías profesionales, para combatir desigualdades por razón de sexo que puedan detectarse.
- Fomento del acceso de la mujer a los puestos de responsabilidad.

## 9. Salud Laboral

- Difundir el Protocolo de prevención e intervención frente al acoso sexual, por razón de sexo y/o cualquier otra circunstancia personal o social, estableciendo y comunicando las medidas preventivas que sean necesarias.
- Introducir la perspectiva de género en el ámbito de la prevención de riesgos laborales.

## 10. Sistema de Seguimiento, Evaluación y Revisión Periódica

- Designar a una persona que ejerza la figura de "Agente de Igualdad".
- Optar a los distintos distintivos que puedan ser de interés para la Entidad, buscando fortalecer hacia el exterior el compromiso de FREMAP con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y la no discriminación.

## 11. Violencia de Género

- Establecer medidas para que toda la plantilla conozca los derechos de las trabajadoras que sufran violencia de género.
- Favorecer un entorno laboral de apoyo a la trabajadora víctima de violencia de género que permita la permanencia en su puesto de trabajo y su desarrollo profesional.

PÚBLICO

37

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

REGAGE25e00010211636

CSV

GEISER-5749-c04f-8701-a6f1-ea25-54cc-a794-7142

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

<https://sede.administracionespublicas.gob.es/valida>

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

13/02/2025 09:08:37 Horario peninsular



GEISER-5749-c04f-8701-a6f1-ea25-54cc-a794-7142

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

REGAGE25e00014644302

CSV

GEISER-c268-7d3f-2fea-4aa4-5ffe-eed5-d8fd-b121

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

<https://run.gob.es/hsbzvympyf>

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

03/03/2025 14:49:42 Horario peninsular

Validez del documento

Copia



GEISER-c268-7d3f-2fea-4aa4-5ffe-eed5-d8fd-b121



- Prestar la ayuda que organizativamente sea posible.
- Elaborar un Protocolo de comunicación frente a las situaciones que pudieran darse de trabajadoras víctimas de violencia de género

## 12. Violencia Sexual

- Establecer una ayuda económica similar a la existente en el Fondo de Ayuda a Empleados (F.A.E) para víctimas de violencia de género.

El F.A.E. tiene como finalidad principal atender necesidades económicas, debidamente justificadas, de la persona trabajadora en activo de FREMAP, de personal jubilado, así como de algunos familiares según se regula en el reglamento de aplicación.

- Difundir y dar a conocer las medidas existentes en el ámbito laboral.

### 5.8 Descripción de medidas concretas

A continuación, se recogen las medidas que integran el presente Plan de Igualdad, indicando la siguiente información sobre las mismas:

- Número de la medida
- Descripción de la medida
- Diagnóstico de situación: enlaza con el punto fuerte/punto de mejora correspondiente.
- Objetivo/os que persigue
- Personas destinatarias
- Cronograma de implementación: se completa, además, con lo recogido en el punto 6.9
- Responsable
- Identificación de recursos tanto materiales como humanos
- Indicadores de seguimiento

PÚBLICO

38

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

REGAGE25e00010211636

CSV

GEISER-5749-c04f-8701-a6f1-ea25-54cc-a794-7142

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

<https://sede.administracionespublicas.gob.es/valida>

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

13/02/2025 09:08:37 Horario peninsular



GEISER-5749-c04f-8701-a6f1-ea25-54cc-a794-7142

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

REGAGE25e00014644302

CSV

GEISER-c268-7d3f-2fea-4aa4-5ffe-eed5-d8fd-b121

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

<https://run.gob.es/hsbzvymyf>

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

03/03/2025 14:49:42 Horario peninsular

Validez del documento

Copia



GEISER-c268-7d3f-2fea-4aa4-5ffe-eed5-d8fd-b121



## 1. ÁREA DE ACTUACIÓN: COMUNICACIÓN NO SEXISTA

Medida número	1.1 🕒
Descripción de la medida	Revisar en el ámbito de la Comisión Paritaria Nacional de Igualdad (en adelante CPNI), el documento de "Recomendaciones para el Uso no Sexista del Lenguaje", y realizar las modificaciones/actualizaciones que se acuerden
Diagnóstico de situación	Comunicación: Actuación sobre el punto de mejora
Objetivo/os que persigue	Actualización del documento de Recomendaciones para el uso no sexista del lenguaje, evitando discriminación por razón de sexo en el lenguaje administrativo e institucional
Personas destinatarias	Personas trabajadoras de FREMAP
Cronograma de implementación	07/2024 – 12/2024
Responsable	Área de Relaciones Laborales
Identificación de recursos tanto materiales como humanos	Se precisará un análisis previo de las necesidades y las posteriores reuniones para consensuar la actualización del documento.  Personal del Área de Relaciones Laborales  Integrantes de la CPNI
Indicadores de seguimiento	Realizar un análisis del documento para proponer sugerencias de mejora en relación con el documento recomendaciones para el uso de lenguaje no sexista

PÚBLICO

39

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

REGAGE25e00010211636

CSV

GEISER-5749-c04f-8701-a6f1-ea25-54cc-a794-7142

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

<https://sede.administracionespublicas.gob.es/valida>

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

13/02/2025 09:08:37 Horario peninsular



GEISER-5749-c04f-8701-a6f1-ea25-54cc-a794-7142

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

REGAGE25e00014644302

CSV

GEISER-c268-7d3f-2fea-4aa4-5ffe-eed5-d8fd-b121

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

<https://run.gob.es/hsbzvymyf>

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

03/03/2025 14:49:42 Horario peninsular

Validez del documento

Copia



GEISER-c268-7d3f-2fea-4aa4-5ffe-eed5-d8fd-b121



## 2. ÁREA DE ACTUACIÓN: CONDICIONES DE TRABAJO

Medida número	2.1 
Descripción de la medida	Analizar anualmente los datos referidos a contratos a tiempo parcial existentes, desagregados por género, así como los que hayan pasado a tiempo completo
Diagnóstico de situación	Jornada: Actuación sobre el punto de mejora
Objetivo/os que persigue	Proponer medidas de actuación consecuencia del análisis realizado
Personas destinatarias	Personas trabajadoras de FREMAP
Cronograma de implementación	Implementación inmediata tras la entrada en vigor
Responsable	Área de Administración de Personal y RSC
Identificación de recursos tanto materiales como humanos	Gestión de datos en aplicaciones informáticas (cuadro de mando, siglo) Personal del Área de Administración de Personal y RSC
Indicadores de seguimiento	Análisis realizados Propuestas de medidas derivadas del análisis

Medida número	2.2 
Descripción de la medida	Fomentar, siempre que organizativamente sea posible, la conversión de contratos a tiempo parcial, a contratos a tiempo completo
Diagnóstico de situación	Evolución del empleo: Actuación sobre el punto de mejora
Objetivo/os que persigue	Optimizar la utilización de contratos a tiempo parcial
Personas destinatarias	Personas trabajadoras de FREMAP
Cronograma de implementación	Implementación inmediata tras la entrada en vigor
Responsable	Área de Administración de Personal y RSC

PÚBLICO

40

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

REGAGE25e00010211636

CSV

GEISER-5749-c04f-8701-a6f1-ea25-54cc-a794-7142

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

<https://sede.administracionespublicas.gob.es/valida>

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

13/02/2025 09:08:37 Horario peninsular



GEISER-5749-c04f-8701-a6f1-ea25-54cc-a794-7142

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

REGAGE25e00014644302

CSV

GEISER-c268-7d3f-2fea-4aa4-5ffe-eed5-d8fd-b121

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

<https://run.gob.es/hsbzvymyF>

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

03/03/2025 14:49:42 Horario peninsular

Validez del documento

Copia



GEISER-c268-7d3f-2fea-4aa4-5ffe-eed5-d8fd-b121



II PLAN DE IGUALDAD DE FREMAP MCSS N°61  
SGRRHH 10 de Febrero

INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V. : GEISER-c268-7d3f-2fea-4aa4-5ffe-eed5-d8fd-b121 | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: <https://run.gob.es/hsbzvymyF>

Código seguro de Verificación : GEISER-5749-c04f-8701-a6f1-ea25-54cc-a794-7142 | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección : <https://sede.administracionespublicas.gob.es/valida>

<i>Identificación de recursos tanto materiales como humanos</i>	Gestión de datos en aplicaciones informáticas (cuadro de mando, siglo) Personal del Área de Administración de Personal y RSC
<i>Indicadores de seguimiento</i>	Numero de transformaciones de contratos a tiempo parcial en contratos a tiempo completo Indicar % que representan las jornadas a tiempo parcial sobre el total de jornadas

PÚBLICO

41

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

REGAGE25e00010211636

CSV

GEISER-5749-c04f-8701-a6f1-ea25-54cc-a794-7142

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

<https://sede.administracionespublicas.gob.es/valida>

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

13/02/2025 09:08:37 Horario peninsular



GEISER-5749-c04f-8701-a6f1-ea25-54cc-a794-7142

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

REGAGE25e00014644302

CSV

GEISER-c268-7d3f-2fea-4aa4-5ffe-eed5-d8fd-b121

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

<https://run.gob.es/hsbzvymyF>

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

03/03/2025 14:49:42 Horario peninsular

Validez del documento

Copia



GEISER-c268-7d3f-2fea-4aa4-5ffe-eed5-d8fd-b121



### 3. ÁREA DE ACTUACIÓN: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Medida número	3.1 
Descripción de la medida	<p>En las solicitudes de vacantes que presenten una igualdad de valoración conforme a lo dispuesto en el convenio colectivo, se tendrán en cuenta, adicionalmente, las situaciones de conciliación de la vida laboral y personal, sin perjuicio de las prioridades que pueda establecer la normativa aplicable.</p> <p>A estos efectos las situaciones de conciliación que se valorarán de forma conjunta y sin que signifique prioridad de una sobre otra, serán las siguientes:</p> <p>ACOSO Y VIOLENCIA DE GÉNERO -Acoso -Violencia de género</p> <p>CUIDADO DE MENORES Y ASCENDIENTES EN 1º GRADO -Cuidado de ascendientes en 1º grado que compartan domicilio -Cuidado de menores de 12 años</p> <p>DISTANCIA AL DOMICILIO -Distancia al domicilio -Mejora de distancia -Si mayor a 25 km -De 25 a 50 km -Más de 50 km</p> <p>ENFERMEDAD GRAVE -Si es empleado -Si es familiar de 1º grado <del>Minusvalía</del> Discapacidad mayor de 60% <del>Minusvalía</del> Discapacidad de un familiar de 1º grado mayor del 60%</p> <p>REAGRUPACIÓN FAMILIAR -Por reagrupación familiar</p>

PÚBLICO

42

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

REGAGE25e00010211636

CSV

GEISER-5749-c04f-8701-a6f1-ea25-54cc-a794-7142

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

<https://sede.administracionespublicas.gob.es/valida>

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

13/02/2025 09:08:37 Horario peninsular



GEISER-5749-c04f-8701-a6f1-ea25-54cc-a794-7142

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

REGAGE25e00014644302

CSV

GEISER-c268-7d3f-2fea-4aa4-5ffe-eed5-d8fd-b121

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

<https://run.gob.es/hsbzvymyF>

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

03/03/2025 14:49:42 Horario peninsular

Validez del documento

Copia



GEISER-c268-7d3f-2fea-4aa4-5ffe-eed5-d8fd-b121



	SITUACIONES ESPECIALES -Monoparental -Familia numerosa -Custodia compartida
<i>Diagnóstico de situación</i>	Ordenación del tiempo de trabajo y conciliación: Actuación sobre el punto de mejora
<i>Objetivo/os que persigue</i>	Seguir mejorando la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras de FREMAP contemplando, a igualdad de condiciones, situaciones personales y familiares
<i>Personas destinatarias</i>	Personas trabajadoras de FREMAP
<i>Cronograma de implementación</i>	Implementación inmediata tras la entrada en vigor
<i>Responsable</i>	Área de Administración de Personal y RSC
<i>Identificación de recursos tanto materiales como humanos</i>	Gestión de datos en aplicaciones informáticas (cuadro de mando, siglo)  Personal del Área de Administración de Personal y RSC
<i>Indicadores de seguimiento</i>	Número de vacantes cubiertas por razones de conciliación sobre el total de vacantes cubiertas

<i>Medida número</i>	3.2 
<i>Descripción de la medida</i>	Negociar un baremo de conciliación para el acceso a las vacantes, y dejar a la consideración de las partes negociadoras de un nuevo convenio colectivo el poder incluirlo en el mismo
<i>Diagnóstico de situación</i>	Ordenación del tiempo de trabajo y conciliación: Actuación sobre el punto de mejora
<i>Objetivo/os que persigue</i>	Seguir mejorando la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras de FREMAP contemplando, a igualdad de condiciones, situaciones personales y familiares
<i>Personas destinatarias</i>	Personas trabajadoras de FREMAP
<i>Cronograma de implementación</i>	10/2024 – 12/2024

PÚBLICO

43

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

REGAGE25e00010211636

CSV

GEISER-5749-c04f-8701-a6f1-ea25-54cc-a794-7142

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

<https://sede.administracionespublicas.gob.es/valida>

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

13/02/2025 09:08:37 Horario peninsular



GEISER-5749-c04f-8701-a6f1-ea25-54cc-a794-7142

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

REGAGE25e00014644302

CSV

GEISER-c268-7d3f-2fea-4aa4-5ffe-eed5-d8fd-b121

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

<https://run.gob.es/hsbzvymyF>

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

03/03/2025 14:49:42 Horario peninsular

Validez del documento

Copia



GEISER-c268-7d3f-2fea-4aa4-5ffe-eed5-d8fd-b121



	Su inclusión en un nuevo convenio colectivo, y por tanto su aplicación práctica, estará vinculada a la voluntad de las partes que negocien ese nuevo convenio colectivo
Responsable	Área de Relaciones Laborales
Identificación de recursos asociados materiales y humanos	Personal del Área de Relaciones Laborales
Indicadores de seguimiento	Implantación del baremo en el futuro convenio

Medida número	3.3 
Descripción de la medida	Permitir la reducción de jornada contemplada en el art. 37.6 del Estatuto de los Trabajadores en cómputo semanal y no diario. Conllevaría que la reducción de jornada lo sea en cómputo global dentro del octavo (1/8) y de la mitad (1/2) del margen de la reducción de jornada ordinaria de cada persona que marca la normativa y que no implique que ninguno de los días reducidos pueda ser superior al 50% de la jornada de ese día. Las condiciones de cómputo de reducción de jornada descritas serán de aplicación inmediata tras la entrada en vigor del plan, tanto para las nuevas solicitudes, como para las reducciones ya existentes en caso de solicitud de su reformulación por parte de la persona trabajadora.
Diagnóstico de situación	Ordenación del tiempo de trabajo y conciliación: Actuación sobre el punto de mejora
Objetivo/os que persigue	Seguir mejorando la conciliación de la vida familiar, personal y laboral de las personas trabajadoras de FREMAP Disminución de la brecha salarial
Personas destinatarias	Personas trabajadoras de FREMAP
Cronograma de implementación	Implementación inmediata tras la entrada en vigor
Responsable	Área de Administración de Personal y RSC

PÚBLICO

44

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

REGAGE25e00010211636

CSV

GEISER-5749-c04f-8701-a6f1-ea25-54cc-a794-7142

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

<https://sede.administracionespublicas.gob.es/valida>

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

13/02/2025 09:08:37 Horario peninsular



GEISER-5749-c04f-8701-a6f1-ea25-54cc-a794-7142

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

REGAGE25e00014644302

CSV

GEISER-c268-7d3f-2fea-4aa4-5ffe-eed5-d8fd-b121

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

<https://run.gob.es/hsbzvymyf>

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

03/03/2025 14:49:42 Horario peninsular

Validez del documento

Copia



GEISER-c268-7d3f-2fea-4aa4-5ffe-eed5-d8fd-b121



Identificación de recursos tanto materiales como humanos	Personal del Área de Administración de Personal y RSC
Indicadores de seguimiento	Número de concesiones de reducciones de jornada por cuidado de menor

Medida número	3.4 
Descripción de la medida	Revisar en el ámbito de la CPNI la guía de medidas de conciliación existentes (anexo II de este plan de igualdad) y proponer las modificaciones de su formato/presentación que sean necesarias
Diagnóstico de situación	Ordenación del tiempo de trabajo y conciliación: Continuar desarrollando el punto fuerte
Objetivo/os que persigue	Mantener la guía actualizada para que las personas trabajadoras tengan conocimiento de las numerosas medidas de conciliación existentes en FREMAP
Personas destinatarias	Personas trabajadoras de FREMAP
Cronograma de implementación	07/2024 – 12/2024
Responsable	Área de Relaciones Laborales
Identificación de recursos tanto materiales como humanos	Personal del Área de Relaciones Laborales Personas integrantes de la CPNI
Indicadores de seguimiento	Realizar un análisis del documento para proponer sugerencias de mejora en relación con el documento “Guía de medidas de conciliación existentes en FREMAP”

Medida número	3.5 
Descripción de la medida	Valorar en el ámbito de la CPNI el incluir en la guía de medidas de conciliación existentes (anexo II de este plan de igualdad)

PÚBLICO

45

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

REGAGE25e00010211636

CSV

GEISER-5749-c04f-8701-a6f1-ea25-54cc-a794-7142

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

https://sede.administracionespublicas.gob.es/valida

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

13/02/2025 09:08:37 Horario peninsular



GEISER-5749-c04f-8701-a6f1-ea25-54cc-a794-7142

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

REGAGE25e00014644302

CSV

GEISER-c268-7d3f-2fea-4aa4-5ffe-eed5-d8fd-b121

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

https://run.gob.es/hsbzvymypf

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

03/03/2025 14:49:42 Horario peninsular

Validez del documento

Copia



GEISER-c268-7d3f-2fea-4aa4-5ffe-eed5-d8fd-b121



	información/sensibilización sobre la corresponsabilidad en el ámbito de la conciliación familiar.
<i>Diagnóstico de situación</i>	Ordenación del tiempo de trabajo y conciliación: Continuar desarrollando el punto fuerte
<i>Objetivo/os que persigue</i>	Avanzar en la concienciación de las personas trabajadoras de FREMAP de la importancia de la corresponsabilidad en el ámbito de la conciliación familiar y laboral
<i>Personas destinatarias</i>	Personas trabajadoras de FREMAP
<i>Cronograma de implementación</i>	03/2024 – 03/2025
<i>Responsable</i>	Área de Relaciones Laborales
<i>Identificación de recursos tanto materiales como humanos</i>	Personal del Área de Relaciones Laborales Personas integrantes de la CPNI
<i>Indicadores de seguimiento</i>	Campañas de información/sensibilización realizadas Evolución del número de peticiones de medidas de conciliación desagregadas por género

<i>Medida número</i>	3.6 
<i>Descripción de la medida</i>	Aumento de los periodos de vacaciones máximos en los que se pueden dividir los días de vacaciones anuales, de los cuatro actuales hasta un máximo de seis
<i>Diagnóstico de situación</i>	Ordenación del tiempo de trabajo y conciliación: Actuación sobre el punto de mejora
<i>Objetivo/os que persigue</i>	Seguir mejorando la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras de FREMAP obteniendo una mayor flexibilidad de adaptación a las necesidades personales y familiares que puedan presentarse
<i>Personas destinatarias</i>	Personas trabajadoras de FREMAP

PÚBLICO

46

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

REGAGE25e00010211636

CSV

GEISER-5749-c04f-8701-a6f1-ea25-54cc-a794-7142

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

<https://sede.administracionespublicas.gob.es/valida>

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

13/02/2025 09:08:37 Horario peninsular



GEISER-5749-c04f-8701-a6f1-ea25-54cc-a794-7142

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

REGAGE25e00014644302

CSV

GEISER-c268-7d3f-2fea-4aa4-5ffe-eed5-d8fd-b121

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

<https://run.gov.es/hsbzvymyF>

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

03/03/2025 14:49:42 Horario peninsular

Validez del documento

Copia



GEISER-c268-7d3f-2fea-4aa4-5ffe-eed5-d8fd-b121



<i>Cronograma de implementación</i>	Implementación inmediata tras la entrada en vigor
<i>Responsable</i>	Área de Administración de Personal y RSC
<i>Identificación de recursos tanto materiales como humanos</i>	Personal del Área de Administración de Personal y RSC
<i>Indicadores de seguimiento</i>	Implementación en la aplicación de control de presencia Número de personas que disfrutan de esta medida

PÚBLICO

47

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

REGAGE25e00010211636

CSV

GEISER-5749-c04f-8701-a6f1-ea25-54cc-a794-7142

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

<https://sede.administracionespublicas.gob.es/valida>

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

13/02/2025 09:08:37 Horario peninsular



GEISER-5749-c04f-8701-a6f1-ea25-54cc-a794-7142

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

REGAGE25e00014644302

CSV

GEISER-c268-7d3f-2fea-4aa4-5ffe-eed5-d8fd-b121

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

<https://run.gob.es/hsbzvymyF>

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

03/03/2025 14:49:42 Horario peninsular

Validez del documento

Copia



GEISER-c268-7d3f-2fea-4aa4-5ffe-eed5-d8fd-b121



#### 4. ÁREA DE ACTUACIÓN: FORMACIÓN

Medida número	4.1 
Descripción de la medida	Desarrollo de una acción de formación específica "Formación en igualdad de oportunidades en el ámbito laboral" dirigida a toda la plantilla, consultando con la RLPT integrante de la CPNI los contenidos de esta formación
Diagnóstico de situación	Formación: Actuación sobre el punto de mejora Acceso a la organización: Actuación sobre el punto de mejora
Objetivo/os que persigue	Es una medida que pretende sensibilizar y concienciar a la plantilla de FREMAP en la prevención, eliminación o corrección de toda forma de discriminación en el ámbito de sus respectivas competencias
Personas destinatarias	Personas trabajadoras de FREMAP
Cronograma de implementación	1-Establecimiento de los contenidos de la formación y duración. 2-Consulta de los contenidos con la CPNI 3-Proceso de licitación 4-Elaboración del curso 5-Implantación 6-Evaluación del impacto 1, 2, 3 y 4 (04/2024- 03/2026), 5 (04/2026-09/2026) 6 (09/2026)
Responsable	Área de Formación y Desarrollo
Identificación de recursos tanto materiales como humanos	Personal del Área de Formación y Desarrollo Personas integrantes de la CPNI
Indicadores de seguimiento	Encuestas de satisfacción y cuestionario del impacto de esta formación en relación con los objetivos (entre 1 mes y 3 meses después de la formación)

Medida número	4.2 
Descripción de la medida	Realizar acciones de formación, sensibilización y/o información a las personas que participan en la selección de personal, consultando con la RLPT integrante de la CPNI los contenidos de esta formación

PÚBLICO

48

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

REGAGE25e00010211636

CSV

GEISER-5749-c04f-8701-a6f1-ea25-54cc-a794-7142

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

<https://sede.administracionespublicas.gob.es/valida>

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

13/02/2025 09:08:37 Horario peninsular



GEISER-5749-c04f-8701-a6f1-ea25-54cc-a794-7142

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

REGAGE25e00014644302

CSV

GEISER-c268-7d3f-2fea-4aa4-5ffe-eed5-d8fd-b121

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

<https://run.gob.es/hsbzvymyF>

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

03/03/2025 14:49:42 Horario peninsular

Validez del documento

Copia



GEISER-c268-7d3f-2fea-4aa4-5ffe-eed5-d8fd-b121



<i>Diagnóstico de situación</i>	Formación: Actuación sobre el punto de mejora
<i>Objetivo/os que persigue</i>	Es una medida que pretende la profundización y la reflexión sobre cómo prevenir y eliminar toda forma de discriminación en el ámbito de la selección de personal en un marco de igualdad, evitando sesgos y un lenguaje sexista
<i>Personas destinatarias</i>	Directores/as de la Organización, personas en las Direcciones Regionales y personas de la SGRRHH que tengan asignadas esta competencia
<i>Cronograma de implementación</i>	1-Establecimiento de los contenidos de la formación y duración. 2-Consulta de los contenidos con la CPNI 3-Proceso de licitación 4-Elaboración del curso 5-Implantación 6-Evaluación. del impacto 1, 2, 3 y 4 (10/2024- 09/2026), 5 (07/2026-03/2027) 6 (03/2027)
<i>Responsable</i>	Área de Formación y Desarrollo
<i>Identificación de recursos tanto materiales como humanos</i>	Personal del Área de Formación y Desarrollo Personas integrantes de la CPNI
<i>Indicadores de seguimiento</i>	Encuestas de satisfacción y cuestionario del impacto de esta formación en relación con los objetivos (entre 1 mes y 3 meses después de la formación)

<i>Medida número</i>	4.3 
<i>Descripción de la medida</i>	Desarrollo de una acción de formación específica dirigida a las personas en puestos de responsabilidad, consultando con la RLPT integrante de la CPNI los contenidos de esta formación
<i>Diagnóstico de situación</i>	Formación: Actuación sobre el punto de mejora
<i>Objetivo/os que persigue</i>	Es una medida que pretende reforzar y enfatizar la prevención, eliminación o corrección de toda forma de discriminación, favoreciendo valores de igualdad y teniendo en cuenta la diversidad del personal a su cargo
<i>Personas destinatarias</i>	Directores/as y Responsables que tengan o puedan tener personas a cargo

PÚBLICO

49

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

REGAGE25e00010211636

CSV

GEISER-5749-c04f-8701-a6f1-ea25-54cc-a794-7142

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

<https://sede.administracionespublicas.gob.es/valida>

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

13/02/2025 09:08:37 Horario peninsular



GEISER-5749-c04f-8701-a6f1-ea25-54cc-a794-7142

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

REGAGE25e00014644302

CSV

GEISER-c268-7d3f-2fea-4aa4-5ffe-eed5-d8fd-b121

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

<https://run.gob.es/hsbzvymyf>

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

03/03/2025 14:49:42 Horario peninsular

Validez del documento

Copia



GEISER-c268-7d3f-2fea-4aa4-5ffe-eed5-d8fd-b121



<i>Cronograma de implementación</i>	1-Establecimiento de los contenidos de la formación y duración. 2-Consulta de los contenidos con la CPNI 3-Proceso de licitación 4-Elaboración del curso 5-Implantación 6-Evaluación. del impacto 1, 2, 3 y 4 (10/2024- 09/2026), 5 (07/2026-03/2027) 6 (03/2027)
<i>Responsable</i>	Área de Formación y Desarrollo
<i>Identificación de recursos tanto materiales como humanos</i>	Personal del Área de Formación y Desarrollo Personas integrantes de la CPNI
<i>Indicadores de seguimiento</i>	Encuestas de satisfacción y cuestionario del impacto de esta formación en relación a los objetivos (entre 1 mes y 3 meses después de la formación)

<i>Medida número</i>	4.4 
<i>Descripción de la medida</i>	Facilitar a la CPNI los datos de las encuestas realizadas sobre las actuaciones formativas en materia de igualdad para su análisis
<i>Diagnóstico de situación</i>	Formación: Actuación sobre el punto de mejora
<i>Objetivo/os que persigue</i>	Hacer un seguimiento de las acciones formativas y valorar mejoras y establecer las medidas necesarias, ante desviaciones que se puedan detectar
<i>Personas destinatarias</i>	Integrantes de la CPNI
<i>Cronograma de implementación</i>	Implementación inmediata tras la entrada en vigor
<i>Responsable</i>	Área de Formación y Desarrollo
<i>Identificación de recursos tanto materiales como humanos</i>	Datos de siglo y aplicación de formación. Personal del Área de Formación y Desarrollo
<i>Indicadores de seguimiento</i>	Puntuación media

PÚBLICO

50

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

REGAGE25e00010211636

CSV

GEISER-5749-c04f-8701-a6f1-ea25-54cc-a794-7142

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

<https://sede.administracionespublicas.gob.es/valida>

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

13/02/2025 09:08:37 Horario peninsular



GEISER-5749-c04f-8701-a6f1-ea25-54cc-a794-7142

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

REGAGE25e00014644302

CSV

GEISER-c268-7d3f-2fea-4aa4-5ffe-eed5-d8fd-b121

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

<https://run.gob.es/hsbzvymypf>

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

03/03/2025 14:49:42 Horario peninsular

Validez del documento

Copia



GEISER-c268-7d3f-2fea-4aa4-5ffe-eed5-d8fd-b121



Medida número	4.5 
Descripción de la medida	Revisar el procedimiento de formación en el ámbito de la CPNI, y proponer las actualizaciones que sean oportunas desde la óptica de igualdad
Diagnóstico de situación	Formación: Continuar desarrollando el punto fuerte
Objetivo/os que persigue	Confirmar que el proceso de Formación está ajustado al derecho de igualdad de trato y no discriminación
Personas destinatarias	Personas trabajadoras de FREMAP
Cronograma de implementación	03/2024 – 12/2024
Responsable	Área de Formación y Desarrollo
Identificación de recursos tanto materiales como humanos	Personal del Área de Formación y Desarrollo Personas integrantes de la CPNI
Indicadores de seguimiento	Propuestas acordadas e implementadas

Medida número	4.6 
Descripción de la medida	Revisar en el ámbito de la CPNI el procedimiento de actuación para la formación en los casos de reincorporación tras ausencias de larga duración y proponer las actualizaciones que sean oportunas desde la óptica de igualdad
Diagnóstico de situación	Formación: Continuar desarrollando el punto fuerte
Objetivo/os que persigue	Confirmar que el proceso de Formación está ajustado al derecho de igualdad de trato y no discriminación para la reincorporación tras ausencias de larga duración
Personas destinatarias	Personas trabajadoras de FREMAP

PÚBLICO

51

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

REGAGE25e00010211636

CSV

GEISER-5749-c04f-8701-a6f1-ea25-54cc-a794-7142

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

<https://sede.administracionespublicas.gob.es/valida>

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

13/02/2025 09:08:37 Horario peninsular



GEISER-5749-c04f-8701-a6f1-ea25-54cc-a794-7142

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

REGAGE25e00014644302

CSV

GEISER-c268-7d3f-2fea-4aa4-5ffe-eed5-d8fd-b121

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

<https://run.gob.es/hsbzvymypf>

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

03/03/2025 14:49:42 Horario peninsular

Validez del documento

Copia



GEISER-c268-7d3f-2fea-4aa4-5ffe-eed5-d8fd-b121



<i>Cronograma de implementación</i>	03/2024 – 12/2024
<i>Responsable</i>	Área de Formación y Desarrollo
<i>Identificación de recursos tanto materiales como humanos</i>	Personal del Área de Formación y Desarrollo Personas integrantes de la CPNI
<i>Indicadores de seguimiento</i>	Propuestas acordadas e implementadas

<i>Medida número</i>	4.7 
<i>Descripción de la medida</i>	Revisar desde la óptica de igualdad los datos que se recogen en la memoria anual de formación y, de ser necesario, trasladar a la Comisión Paritaria Nacional de Formación la propuesta de inclusión de los datos que sean oportunos
<i>Diagnóstico de situación</i>	Formación: Continuar desarrollando el punto fuerte
<i>Objetivo/os que persigue</i>	Confirmar que los datos aportados a la memoria anual de formación dan información desagregada, desde la perspectiva de igualdad de trato y no discriminación
<i>Personas destinatarias</i>	Personas trabajadoras de FREMAP
<i>Cronograma de implementación</i>	03/2024 – 12/2024
<i>Responsable</i>	Área de Formación y Desarrollo
<i>Identificación de recursos tanto materiales como humanos</i>	Datos de siglo y aplicación de formación. Personal del Área de Formación y Desarrollo
<i>Indicadores de seguimiento</i>	Propuestas acordadas e implementadas

PÚBLICO

52

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

REGAGE25e00010211636

CSV

GEISER-5749-c04f-8701-a6f1-ea25-54cc-a794-7142

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

<https://sede.administracionespublicas.gob.es/valida>

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

13/02/2025 09:08:37 Horario peninsular



GEISER-5749-c04f-8701-a6f1-ea25-54cc-a794-7142

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

REGAGE25e00014644302

CSV

GEISER-c268-7d3f-2fea-4aa4-5ffe-eed5-d8fd-b121

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

<https://run.gov.es/hsbzvymyF>

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

03/03/2025 14:49:42 Horario peninsular

Validez del documento

Copia



GEISER-c268-7d3f-2fea-4aa4-5ffe-eed5-d8fd-b121



## 5. ÁREA DE ACTUACIÓN: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Medida número	5.1 🕒
Descripción de la medida	Actualización del Protocolo para Situaciones de Acoso existente en la actualidad
Diagnóstico de situación	Salud Laboral: Actuación sobre el punto de mejora
Objetivo/os que persigue	Contar con un protocolo de actuación ante situaciones de acoso que puedan producirse en cualquiera de sus modalidades
Personas destinatarias	Personas trabajadoras de FREMAP
Cronograma de implementación	03/2024 – 06/2024
Responsable	Área de Relaciones Laborales
Identificación de recursos tanto materiales como humanos	Personal de Relaciones Laborales, Personal de Asesoría Jurídica Corporativa Personal del SPPS Delegada de protección de datos Personal del Área de cumplimiento normativo.
Indicadores de seguimiento	Implantación y comunicación del nuevo protocolo

Medida número	5.2 🕒
Descripción de la medida	Formar a todas las personas trabajadoras de FREMAP en el nuevo Protocolo para Situaciones de Acoso que se acuerde
Diagnóstico de situación	Salud Laboral: Actuación sobre el punto de mejora Acceso a la organización: Actuación sobre el punto de mejora

PÚBLICO

53

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

REGAGE25e00010211636

CSV

GEISER-5749-c04f-8701-a6f1-ea25-54cc-a794-7142

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

<https://sede.administracionespublicas.gob.es/valida>

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

13/02/2025 09:08:37 Horario peninsular



GEISER-5749-c04f-8701-a6f1-ea25-54cc-a794-7142

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

REGAGE25e00014644302

CSV

GEISER-c268-7d3f-2fea-4aa4-5ffe-eed5-d8fd-b121

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

<https://run.gob.es/hsbzvympyf>

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

03/03/2025 14:49:42 Horario peninsular

Validez del documento

Copia



GEISER-c268-7d3f-2fea-4aa4-5ffe-eed5-d8fd-b121



Objetivo/os que persigue	Conocer el nuevo protocolo de actuación ante situaciones de acoso y sensibilizar en las actuaciones a seguir en estos casos
Personas destinatarias	Personas trabajadoras de FREMAP
Cronograma de implementación	En los trimestres siguientes a la fecha de implantación del nuevo protocolo 1, 2, 3 y 4 (04/2024 –03/2026), 5 (04/2026 –09/2026) 6 (09/2026)
Responsable	Área de Relaciones Laborales Área de Prevención y Promoción de la Salud
Identificación de recursos tanto materiales como humanos	Curso de formación a realizar por toda la plantilla
Indicadores de seguimiento	Número de personas formadas en esta materia desagregadas por género

Medida número	5.3 
Descripción de la medida	Formar a las personas de la RLPT que integran la CPNI, en materia de acoso en sus distintas modalidades, conforme al protocolo de aplicación en FREMAP
Diagnóstico de situación	Salud Laboral: Actuación sobre el punto de mejora
Objetivo/os que persigue	Ampliar y actualizar los conocimientos sobre el acoso laboral, en sus distintas modalidades, para actuar adecuadamente ante estas situaciones
Personas destinatarias	Personas de la RLPT que integran la CPNI
Cronograma de implementación	En los trimestres siguientes a la fecha de implantación del nuevo protocolo 1 (04/ 2024 – 09/ 2024), 2 (07/ 2024 – 03/2025) 3 (04/2025–09/ 2025)
Responsable	Área de Relaciones Laborales Área de Prevención y Promoción de la Salud
Identificación de recursos tanto materiales como humanos	Proveedor externo que desarrolle la formación en este ámbito

PÚBLICO

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

REGAGE25e00010211636

CSV

GEISER-5749-c04f-8701-a6f1-ea25-54cc-a794-7142

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

<https://sede.administracionespublicas.gob.es/valida>

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

13/02/2025 09:08:37 Horario peninsular



GEISER-5749-c04f-8701-a6f1-ea25-54cc-a794-7142

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

REGAGE25e00014644302

CSV

GEISER-c268-7d3f-2fea-4aa4-5ffe-eed5-d8fd-b121

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

<https://run.gob.es/hsbzvymypf>

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

03/03/2025 14:49:42 Horario peninsular

Validez del documento

Copia



GEISER-c268-7d3f-2fea-4aa4-5ffe-eed5-d8fd-b121



II PLAN DE IGUALDAD DE FREMAP MCSS Nº61  
SGRRHH 10 de Febrero

Indicadores de seguimiento

Número de personas de la CPNI formadas

PÚBLICO

55

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

REGAGE25e00010211636

CSV

GEISER-5749-c04f-8701-a6f1-ea25-54cc-a794-7142

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

<https://sede.administracionespublicas.gob.es/valida>

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

13/02/2025 09:08:37 Horario peninsular



GEISER-5749-c04f-8701-a6f1-ea25-54cc-a794-7142

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

REGAGE25e00014644302

CSV

GEISER-c268-7d3f-2fea-4aa4-5ffe-eed5-d8fd-b121

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

<https://run.gob.es/hsbzvymyf>

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

03/03/2025 14:49:42 Horario peninsular

Validez del documento

Copia



GEISER-c268-7d3f-2fea-4aa4-5ffe-eed5-d8fd-b121



## 6. ÁREA DE ACTUACIÓN: PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Medida número	6.1 
Descripción de la medida	Analizar anualmente, por la CPNI, los datos de plantilla por grupo y nivel, y desagregados por género, para ver la evolución de aquellas situaciones en las que pueda detectarse infrarrepresentación, y proponer las medidas oportunas
Diagnóstico de situación	Evolución del empleo: Continuar desarrollando el punto fuerte
Objetivo/os que persigue	Conocer la situación global de la plantilla diferenciada por sexos relacionada con el grupo/nivel, identificando situaciones de infrarrepresentación
Personas destinatarias	Personas trabajadoras de FREMAP
Cronograma de implementación	Implementación inmediata tras la entrada en vigor
Responsable	Área de Administración de Personal y RSC
Identificación de recursos tanto materiales como humanos	Crear un informe que recoja esta información Personal del Área de Administración de Personal y RSC
Indicadores de seguimiento	Número de medidas acordadas e implementadas

Medida número	6.2 
Descripción de la medida	Evaluar anualmente por la CPNI los datos de contratación que se incluirán en la memoria anual de igualdad y, en caso de detectarse incidencias, proponer medidas para corregir las mismas
Diagnóstico de situación	Evolución del empleo: Continuar desarrollando el punto fuerte
Objetivo/os que persigue	Identificar, por parte de la CPNI, situaciones que precisen corrección

PÚBLICO

56

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

REGAGE25e00010211636

CSV

GEISER-5749-c04f-8701-a6f1-ea25-54cc-a794-7142

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

<https://sede.administracionespublicas.gob.es/valida>

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

13/02/2025 09:08:37 Horario peninsular



GEISER-5749-c04f-8701-a6f1-ea25-54cc-a794-7142

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

REGAGE25e00014644302

CSV

GEISER-c268-7d3f-2fea-4aa4-5ffe-eed5-d8fd-b121

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

<https://run.gob.es/hsbzvympyf>

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

03/03/2025 14:49:42 Horario peninsular

Validez del documento

Copia



GEISER-c268-7d3f-2fea-4aa4-5ffe-eed5-d8fd-b121



Personas destinatarias	Personal de la CPNI
Cronograma de implementación	Implementación inmediata tras la entrada en vigor
Responsable	Área de Relaciones Laborales
Identificación de recursos tanto materiales como humanos	Personas integrantes de la CPNI
Indicadores de seguimiento	Consecución de la evaluación anual por parte de la CPNI

Medida número	6.3 
Descripción de la medida	Revisar el proceso de selección de personal en el ámbito de la CPNI, y proponer las modificaciones que sean oportunas desde la óptica de igualdad
Diagnóstico de situación	Acceso a la organización: Continuar desarrollando el punto fuerte
Objetivo/os que persigue	Confirmar que el proceso de Selección está ajustado al derecho de igualdad de trato y no discriminación
Personas destinatarias	Personas candidatas y nuevas incorporaciones
Cronograma de implementación	03/2024 – 09/2024
Responsable	Área de Formación y Desarrollo
Identificación de recursos tanto materiales como humanos	Personal del Área de Formación y Desarrollo Personas integrantes de la CPNI
Indicadores de seguimiento	Número de medidas acordadas e implementadas

PÚBLICO

57

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

REGAGE25e00010211636

CSV

GEISER-5749-c04f-8701-a6f1-ea25-54cc-a794-7142

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

<https://sede.administracionespublicas.gob.es/valida>

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

13/02/2025 09:08:37 Horario peninsular



GEISER-5749-c04f-8701-a6f1-ea25-54cc-a794-7142

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

REGAGE25e00014644302

CSV

GEISER-c268-7d3f-2fea-4aa4-5ffe-eed5-d8fd-b121

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

<https://run.gob.es/hsbzvymyf>

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

03/03/2025 14:49:42 Horario peninsular

Validez del documento

Copia



GEISER-c268-7d3f-2fea-4aa4-5ffe-eed5-d8fd-b121



Medida número	6.4 
Descripción de la medida	Revisar, en el ámbito de la CPNI, las preguntas que sobre la materia de igualdad se realizan en las encuestas de salida y proponer, si fuera necesario, modificaciones en las mismas
Diagnóstico de situación	Incorporaciones: Actuación sobre el punto de mejora
Objetivo/os que persigue	Establecer una/as preguntas que nos ofrezcan un diagnóstico veraz sobre materia de igualdad en las encuestas de salida. Modificar si procede las actuales
Personas destinatarias	Personas que finalizan su relación laboral de forma voluntaria y/o por excedencia voluntaria
Cronograma de implementación	03/2024 – 09/2024
Responsable	Área de Formación y Desarrollo
Identificación de recursos tanto materiales como humanos	Entrevistas de salida Personal del Área de Formación y Desarrollo
Indicadores de seguimiento	Número de medidas acordadas e implementadas

Medida número	6.5 
Descripción de la medida	Analizar, en el ámbito de la CPNI, anualmente los datos que en materia de igualdad se obtengan de las encuestas de salida realizadas y, proponer las medidas que puedan ser oportunas
Diagnóstico de situación	Incorporaciones: Actuación sobre el punto de mejora
Objetivo/os que persigue	Conocer la percepción en materia de igualdad y no discriminación de las personas que causan baja para valorar medidas si procediese
Personas destinatarias	Personas que finalizan su relación laboral de forma voluntaria y/o por excedencia voluntaria
Cronograma de implementación	Implementación inmediata tras la entrada en vigor

PÚBLICO

58

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

REGAGE25e00010211636

CSV

GEISER-5749-c04f-8701-a6f1-ea25-54cc-a794-7142

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

<https://sede.administracionespublicas.gob.es/valida>

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

13/02/2025 09:08:37 Horario peninsular



GEISER-5749-c04f-8701-a6f1-ea25-54cc-a794-7142

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

REGAGE25e00014644302

CSV

GEISER-c268-7d3f-2fea-4aa4-5ffe-eed5-d8fd-b121

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

<https://run.gob.es/hsbzvympyf>

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

03/03/2025 14:49:42 Horario peninsular

Validez del documento

Copia



GEISER-c268-7d3f-2fea-4aa4-5ffe-eed5-d8fd-b121



II PLAN DE IGUALDAD DE FREMAP MCSS Nº61  
SGRRHH 10 de Febrero

<i>Responsable</i>	Área de Formación y Desarrollo
<i>Identificación de recursos tanto materiales como humanos</i>	Datos vinculados a las encuestas de salida referidos a igualdad. Personal del Área de Formación y Desarrollo
<i>Indicadores de seguimiento</i>	Número de medidas acordadas e implementadas

INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V. : GEISER-c268-7d3f-2fea-4aa4-5ffe-eed5-d8fd-b121 | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: <https://run.gob.es/hsbzvymyF>

Código seguro de Verificación : GEISER-5749-c04f-8701-a6f1-ea25-54cc-a794-7142 | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección : <https://sede.administracionespublicas.gob.es/valida>

PÚBLICO

59

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

REGAGE25e00010211636

CSV

GEISER-5749-c04f-8701-a6f1-ea25-54cc-a794-7142

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

<https://sede.administracionespublicas.gob.es/valida>

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

13/02/2025 09:08:37 Horario peninsular



GEISER-5749-c04f-8701-a6f1-ea25-54cc-a794-7142

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

REGAGE25e00014644302

CSV

GEISER-c268-7d3f-2fea-4aa4-5ffe-eed5-d8fd-b121

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

<https://run.gob.es/hsbzvymyF>

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

03/03/2025 14:49:42 Horario peninsular

Validez del documento


Copia




GEISER-c268-7d3f-2fea-4aa4-5ffe-eed5-d8fd-b121



## 7. ÁREA DE ACTUACIÓN: PROMOCIÓN PROFESIONAL

Medida número	7.1 
Descripción de la medida	Evaluar anualmente, en el ámbito de la CPNI, los datos de promociones realizadas, desagregados por sexo. Igualmente, evaluar anualmente la presencia de mujeres y hombres en los puestos de responsabilidad
Diagnóstico de situación	Promoción y desarrollo profesional: Actuación sobre el punto de mejora
Objetivo/os que persigue	Realizar seguimiento del porcentaje hombre – mujeres en los puestos de responsabilidad
Personas destinatarias	Personas trabajadoras de FREMAP
Cronograma de implementación	Implementación inmediata tras la entrada en vigor
Responsable	Área de Administración de Personal y RSC
Identificación de recursos tanto materiales como humanos	Personal del Área de Administración de Personal y RSC
Indicadores de seguimiento	Datos de promociones desagregados por género

Medida número	7.2 
Descripción de la medida	En base a los datos obtenidos del análisis realizado, proponer las medidas que sean oportunas
Diagnóstico de situación	Promoción y desarrollo profesional: Actuación sobre el punto de mejora
Objetivo/os que persigue	Actuar sobre posibles incidencias en promociones profesionales o puestos de responsabilidad

PÚBLICO

60

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

REGAGE25e00010211636

CSV

GEISER-5749-c04f-8701-a6f1-ea25-54cc-a794-7142

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

<https://sede.administracionespublicas.gob.es/valida>

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

13/02/2025 09:08:37 Horario peninsular



GEISER-5749-c04f-8701-a6f1-ea25-54cc-a794-7142

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

REGAGE25e00014644302

CSV

GEISER-c268-7d3f-2fea-4aa4-5ffe-eed5-d8fd-b121

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

<https://run.gob.es/hsbzvymyf>

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

03/03/2025 14:49:42 Horario peninsular

Validez del documento

Copia



GEISER-c268-7d3f-2fea-4aa4-5ffe-eed5-d8fd-b121



Personas destinatarias	Personas trabajadoras de FREMAP
Cronograma de implementación	09/2024 – 12/2024
Responsable	Área de Administración de Personal y RSC
Identificación de recursos tanto materiales como humanos	Personal del Área de Administración de Personal y RSC
Indicadores de seguimiento	Número de medidas acordadas e implementadas

Medida número	7.3 
Descripción de la medida	Formación/sensibilización periódica en igualdad a las personas con responsabilidad en la promoción y desarrollo profesional en FREMAP
Diagnóstico de situación	Promoción y desarrollo profesional: Actuación sobre el punto de mejora
Objetivo/os que persigue	Es una medida que pretende la profundización y la reflexión sobre cómo prevenir y eliminar toda forma de discriminación en el ámbito de la promoción y el desarrollo de personas en un marco de igualdad, evitando sesgos y un lenguaje sexista
Personas destinatarias	Directores/as de la Organización, personas en las Direcciones Regionales y personas de la SGRRHH que tengan asignadas esta competencia
Cronograma de implementación	1-Establecimiento de los contenidos de la formación y duración. 2-Consulta de los contenidos con la CPNI 3-Proceso de licitación 4-Elaboración del curso 5-Implantación 6-Evaluación. del impacto 1, 2, 3 y 4 (10/2024- 09/2026), 5 (07/2026-03/2027) 6 (03/2027)
Responsable	Área de Formación y Desarrollo
Identificación de recursos tanto materiales como humanos	Proveedor externo que facilite la formación en este ámbito

PÚBLICO

61

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

REGAGE25e00010211636

CSV

GEISER-5749-c04f-8701-a6f1-ea25-54cc-a794-7142

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

https://sede.administracionespublicas.gob.es/valida

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

13/02/2025 09:08:37 Horario peninsular



GEISER-5749-c04f-8701-a6f1-ea25-54cc-a794-7142

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

REGAGE25e00014644302

CSV

GEISER-c268-7d3f-2fea-4aa4-5ffe-eed5-d8fd-b121

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

https://run.gob.es/hsbzvymyf

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

03/03/2025 14:49:42 Horario peninsular

Validez del documento


Copia



GEISER-c268-7d3f-2fea-4aa4-5ffe-eed5-d8fd-b121



Indicadores de seguimiento	Encuestas de satisfacción y cuestionario del impacto de esta formación en relación con los objetivos (entre 1 mes y 3 meses después de la formación)
----------------------------	--

Medida número	7.4 
Descripción de la medida	Que la revisión de los acuerdos sobre desarrollo profesional (gestor) o los de carrera profesional (médica y diplomados de grado medio), cuenten con la participación de la CPNI en el proceso negociador desde la perspectiva de igualdad
Diagnóstico de situación	Promoción y desarrollo profesional: Actuación sobre el punto de mejora
Objetivo/os que persigue	Integrar en los procesos de negociación que correspondan la materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres
Personas destinatarias	Personal incluido en el sistema de promociones y ascensos, carrera profesional médica, carrera profesional de diplomados de grado medio
Cronograma de implementación	En el momento en que exista un proceso de negociación sobre estas materias
Responsable	Área de Relaciones Laborales
Identificación de recursos tanto materiales como humanos	Personas integrantes de la CPNI
Indicadores de seguimiento	Documentación con las aportaciones realizadas por la CPNI en el proceso negociador

INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V. : GEISER-c268-7d3f-2fea-4aa4-5ffe-eed5-d8fd-b121 | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: <https://run.gob.es/hsbzvymyf>

Código seguro de Verificación : GEISER-5749-c04f-8701-a6f1-ea25-54cc-a794-7142 | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección : <https://sede.administracionespublicas.gob.es/valida>

PÚBLICO

62

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

REGAGE25e00010211636

CSV

GEISER-5749-c04f-8701-a6f1-ea25-54cc-a794-7142

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

<https://sede.administracionespublicas.gob.es/valida>

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

13/02/2025 09:08:37 Horario peninsular



GEISER-5749-c04f-8701-a6f1-ea25-54cc-a794-7142

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

REGAGE25e00014644302

CSV

GEISER-c268-7d3f-2fea-4aa4-5ffe-eed5-d8fd-b121

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

<https://run.gob.es/hsbzvymyf>

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

03/03/2025 14:49:42 Horario peninsular

Validez del documento

Copia



GEISER-c268-7d3f-2fea-4aa4-5ffe-eed5-d8fd-b121



## 8. ÁREA DE ACTUACIÓN: RETRIBUCIONES

Medida número	8.1 
Descripción de la medida	Cuantificar el importe global que se deja de percibir, por conceptos, al reducir la jornada ordinaria por motivo de conciliación
Diagnóstico de situación	Política retributiva: Actuación sobre el punto de mejora
Objetivo/os que persigue	Reducir el perjuicio económico a las personas trabajadoras de FREMAP afectadas por reducciones de jornada cuya motivación es la conciliación
Personas destinatarias	Personas trabajadoras de FREMAP
Cronograma de implementación	06/2024 – 12/2025
Responsable	Área de Gestión de Nominas Área de Soporte
Identificación de recursos tanto materiales como humanos	Personal del Área de gestión de nominas Personal de Área de Soporte
Indicadores de seguimiento	Datos obtenidos

Medida número	8.2 
Descripción de la medida	La CPNI, podrá realizar propuestas para que, siempre que normativa y presupuestariamente sea posible, minorar la afectación de las retribuciones de las personas que utilicen medidas de conciliación que reduzcan su jornada ordinaria
Diagnóstico de situación	Política retributiva: Actuación sobre el punto de mejora
Objetivo/os que persigue	Seguir reduciendo el perjuicio económico a las personas trabajadoras de FREMAP afectadas por reducciones de jornada cuya motivación es la conciliación

PÚBLICO

63

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

REGAGE25e00010211636

CSV

GEISER-5749-c04f-8701-a6f1-ea25-54cc-a794-7142

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

<https://sede.administracionespublicas.gob.es/valida>

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

13/02/2025 09:08:37 Horario peninsular



GEISER-5749-c04f-8701-a6f1-ea25-54cc-a794-7142

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

REGAGE25e00014644302

CSV

GEISER-c268-7d3f-2fea-4aa4-5ffe-eed5-d8fd-b121

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

<https://run.gob.es/hsbzvymyF>

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

03/03/2025 14:49:42 Horario peninsular

Validez del documento

Copia



GEISER-c268-7d3f-2fea-4aa4-5ffe-eed5-d8fd-b121



Personas destinatarias	Personas trabajadoras de FREMAP
Cronograma de implementación	Implementación inmediata tras la entrada en vigor
Responsable	Área de Relaciones Laborales
Identificación de recursos tanto materiales como humanos	Personal del Área de Relaciones Laborales Personas integrantes de la CPNI
Indicadores de seguimiento	Número de medidas propuestas acordadas e implementadas

Medida número	8.3 
Descripción de la medida	La CPNI tendrá acceso anualmente a los datos del registro salarial y propondrá las medidas que estime oportunas desde la óptica de igualdad
Diagnóstico de situación	Política retributiva: Actuación sobre el punto de mejora
Objetivo/os que persigue	Continuar garantizando el principio de igualdad retributiva en FREMAP
Personas destinatarias	Personas trabajadoras de FREMAP
Cronograma de implementación	Anual – ejercicio cerrado
Responsable	Área de Relaciones Laborales
Identificación de recursos tanto materiales como humanos	Personal del Área de Relaciones Laborales Personas integrantes de la CPNI
Indicadores de seguimiento	Entrega anual de la información del registro a la RLPT

PÚBLICO

64

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

REGAGE25e00010211636

CSV

GEISER-5749-c04f-8701-a6f1-ea25-54cc-a794-7142

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

https://sede.administracionespublicas.gob.es/valida

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

13/02/2025 09:08:37 Horario peninsular



GEISER-5749-c04f-8701-a6f1-ea25-54cc-a794-7142

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

REGAGE25e00014644302

CSV

GEISER-c268-7d3f-2fea-4aa4-5ffe-eed5-d8fd-b121

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

https://run.gob.es/hsbzvymyF

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

03/03/2025 14:49:42 Horario peninsular

Validez del documento

Copia



GEISER-c268-7d3f-2fea-4aa4-5ffe-eed5-d8fd-b121



## 9. ÁREA DE ACTUACIÓN: SALUD LABORAL

Medida número	9.1 🕒
Descripción de la medida	<ul style="list-style-type: none"> <li>Identificar y analizar toda la normativa (legislación, normas técnicas, guías, etc) sobre igualdad que pueda ser de aplicación en nuestra empresa</li> <li>Esta acción está integrada en el proceso Identificación y Eliminación de peligros. Reducción de riesgos (SST)</li> <li>En el share point del SPP-NORMATIVA, donde el SPP mantiene el registro de la normativa laboral aplicable a FREMAP se añadirá un nuevo campo para identificar este tipo de normativa</li> </ul>
Diagnóstico de situación	Salud Laboral: Actuación sobre el punto de mejora
Objetivo/os que persigue	Conocer el alcance de las acciones en materia de prevención que la normativa pueda contener, al objeto de integrarlas en los procesos de gestión correspondientes o en su caso en la planificación de acciones preventivas del Servicio de Prevención
Personas destinatarias	Responsables, Coordinadores y Técnicos del Servicio de Prevención
Cronograma de implementación	Acordada e implementada desde octubre de 2022
Responsable	Área de Prevención y Promoción de la Salud
Identificación de recursos tanto materiales como humanos	<ul style="list-style-type: none"> <li>Boletines informativos mensuales de FREMAP PREVENCIÓN sobre Normativa de Prevención recientemente publicada</li> <li>Comunicaciones de Legislación actualizada remitida por el Servicio de Actualización de la Legislación en Prevención de Riesgos Laborales, de la Empresa NOVOTEC CONSULTORES</li> <li>Repositorio de Indico de Prevención</li> </ul>
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>Comunicaciones a Comité Nacional de Seguridad y Salud de las acciones preventivas a implantar o implantadas</li> <li>Incluir acciones en Planificación Preventivas</li> <li>Inclusión de Acciones realizadas en Memoria Anual de actividades del Servicio de Prevención</li> </ul>

PÚBLICO

65

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

REGAGE25e00010211636

CSV

GEISER-5749-c04f-8701-a6f1-ea25-54cc-a794-7142

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

<https://sede.administracionespublicas.gob.es/valida>

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

13/02/2025 09:08:37 Horario peninsular



GEISER-5749-c04f-8701-a6f1-ea25-54cc-a794-7142

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

REGAGE25e00014644302

CSV

GEISER-c268-7d3f-2fea-4aa4-5ffe-eed5-d8fd-b121

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

<https://run.gov.es/hsbzvymyF>

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

03/03/2025 14:49:42 Horario peninsular

Validez del documento

Copia



GEISER-c268-7d3f-2fea-4aa4-5ffe-eed5-d8fd-b121



Medida número	9.2 🕒
Descripción de la medida	<ul style="list-style-type: none"> <li>Incluir la perspectiva de género en la política preventiva de FREMAP</li> <li>Impartir formación sobre esta materia para el personal del SPPS para poder transmitir la información correcta, durante las formaciones y demás comunicaciones que los técnicos del SPPS mantienen con toda la plantilla</li> <li>Incluir la integración de género en PRL en las formaciones que se van a realizar sobre igualdad a nivel Entidad</li> </ul>
Diagnóstico de situación	Salud Laboral: Actuación sobre el punto de mejora
Objetivo/os que persigue	<ul style="list-style-type: none"> <li>Incluir la Perspectiva de Género en la Política preventiva de FREMAP</li> <li>Incluir los aspectos de integración de Género dentro de la formación específica en materia de Igualdad</li> </ul>
Personas destinatarias	Personas trabajadoras de FREMAP
Cronograma de implementación	<ul style="list-style-type: none"> <li>04/2024 – 06/2025 / SPPS</li> <li>1 (10/2024 – 03/2025), 2 (03/2025 – 09/2025) 3 (10/2025 – 03/2026) / Formación</li> </ul>
Responsable	Área de Prevención y Promoción de la Salud
Identificación de recursos tanto materiales como humanos	<p>Área de Formación</p> <p>Técnicos del Servicio de Prevención</p>
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>Publicación de la Política de Prevención.</li> <li>Contratación de curso específico de formación.</li> <li>Convocatorias de formación.</li> </ul>

Medida número	9.3 🕒
Descripción de la medida	<ul style="list-style-type: none"> <li>Incluir en el Plan de Prevención, concretamente en el procedimiento de consulta y participación, la estructura que garantice la integración de la perspectiva de género</li> </ul>

PÚBLICO

66

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

REGAGE25e00010211636

CSV

GEISER-5749-c04f-8701-a6f1-ea25-54cc-a794-7142

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

<https://sede.administracionespublicas.gob.es/valida>

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

13/02/2025 09:08:37 Horario peninsular



GEISER-5749-c04f-8701-a6f1-ea25-54cc-a794-7142

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

REGAGE25e00014644302

CSV

GEISER-c268-7d3f-2fea-4aa4-5ffe-eed5-d8fd-b121

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

<https://run.gob.es/hsbzvymypf>

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

03/03/2025 14:49:42 Horario peninsular

Validez del documento

Copia



GEISER-c268-7d3f-2fea-4aa4-5ffe-eed5-d8fd-b121



	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cambiar el formato de este procedimiento adaptándolo al Mapa de procesos de la Entidad</li> </ul>
<i>Diagnóstico de situación</i>	Salud Laboral: Actuación sobre el punto de mejora
<i>Objetivo/os que persigue</i>	Incorporar la perspectiva de género en el Pan de Prevención
<i>Personas destinatarias</i>	Personas trabajadoras de FREMAP
<i>Cronograma de implementación</i>	04/2024 – 06/2025
<i>Responsable</i>	Área de Prevención y Promoción de la Salud
<i>Identificación de recursos tanto materiales como humanos</i>	Técnicos del Servicio de Prevención Documentos de Plan de Prevención
<i>Indicadores de seguimiento</i>	Actualización del Plan de Prevención

<i>Medida número</i>	9.4 🕒
<i>Descripción de la medida</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Modificar la Metodología de Evaluación de Riesgos: En las evaluaciones de riesgo de cada puesto de trabajo se recopilará información de existencia de tareas desarrolladas de forma diferente en función de si quien las realiza es hombre o mujer y/o en qué porcentaje</li> <li>Se identificarán los peligros y se evaluarán los riesgos de manera diferenciada para hombre y mujer, teniendo en cuenta las situaciones reales</li> <li>En todas las evaluaciones de riesgos de los puestos de FREMAP, identificar los riesgos para las mujeres en situación de embarazo o lactancia</li> </ul>
<i>Diagnóstico de situación</i>	Salud Laboral: Actuación sobre el punto de mejora

PÚBLICO

67

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

REGAGE25e00010211636

CSV

GEISER-5749-c04f-8701-a6f1-ea25-54cc-a794-7142

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

<https://sede.administracionespublicas.gob.es/valida>

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

13/02/2025 09:08:37 Horario peninsular



GEISER-5749-c04f-8701-a6f1-ea25-54cc-a794-7142

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

REGAGE25e00014644302

CSV

GEISER-c268-7d3f-2fea-4aa4-5ffe-eed5-d8fd-b121

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

<https://run.gov.es/hsbzvymyf>

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

03/03/2025 14:49:42 Horario peninsular

Validez del documento

Copia



GEISER-c268-7d3f-2fea-4aa4-5ffe-eed5-d8fd-b121



Objetivo/os que persigue	Incorporar la perspectiva de género en las evaluaciones de riesgos
Personas destinatarias	Personas trabajadoras de FREMAP
Cronograma de implementación	04/2024 – 06/2025
Responsable	Área de Prevención y Promoción de la Salud
Identificación de recursos tanto materiales como humanos	Técnicos del Servicio de Prevención Evaluaciones de Riesgos
Indicadores de seguimiento	Memoria de prevención. Actualización de Evaluaciones

Medida número	9.5 
Descripción de la medida	Diseñar los puestos de trabajo, elegir equipos de trabajo, equipos de protección individual, materiales, productos, programas de formación e información en función de si la tarea la realiza un hombre o una mujer cuando corresponda
Diagnóstico de situación	Salud Laboral: Actuación sobre el punto de mejora
Objetivo/os que persigue	Incluir la diferenciación por sexo en aquellas acciones preventivas tendentes a la elección de equipos, materiales, productos o elección de equipos de protección individual
Personas destinatarias	Personas trabajadoras de FREMAP
Cronograma de implementación	04/2024 – 06/2025
Responsable	Área de Prevención y Promoción de la Salud
Identificación de recursos tanto materiales como humanos	Técnicos del Servicio de Prevención Evaluación de riesgos.
Indicadores de seguimiento	Memorias Anuales. Programación anual

PÚBLICO

68

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

REGAGE25e00010211636

CSV

GEISER-5749-c04f-8701-a6f1-ea25-54cc-a794-7142

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

<https://sede.administracionespublicas.gob.es/valida>

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

13/02/2025 09:08:37 Horario peninsular



GEISER-5749-c04f-8701-a6f1-ea25-54cc-a794-7142

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

REGAGE25e00014644302

CSV

GEISER-c268-7d3f-2fea-4aa4-5ffe-eed5-d8fd-b121

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

<https://run.gob.es/hsbzvympyf>

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

03/03/2025 14:49:42 Horario peninsular

Validez del documento

Copia



GEISER-c268-7d3f-2fea-4aa4-5ffe-eed5-d8fd-b121



Medida número	9.6 👁️
Descripción de la medida	Incluir en la Memoria, Programación y Objetivos anuales datos en función de la perspectiva de género
Diagnóstico de situación	Salud Laboral: Actuación sobre el punto de mejora
Objetivo/os que persigue	Incluir resultados y actividades programadas diferenciadas por sexo
Personas destinatarias	Personas trabajadoras de FREMAP
Cronograma de implementación	04/2024 – 06/2025
Responsable	Área de Prevención y Promoción de la Salud
Identificación de recursos tanto materiales como humanos	Técnicos del Servicio de Prevención Evaluación de riesgos Memoria y programaciones anuales
Indicadores de seguimiento	Memorias Anuales. Programación anual

Medida número	9.7 👁️
Descripción de la medida	<ul style="list-style-type: none"> <li>Se realizarán las fichas informativas diferenciadas para hombre y para mujer en aquellos puestos que según la evaluación de riesgos lo requieran</li> <li>En toda la información facilitada se evitarán los mensajes que incluyan estereotipos de género y se cuidará el uso del lenguaje no sexista</li> <li>Se realizarán campañas para prevenir situaciones de acoso por razón de sexo</li> </ul>
Diagnóstico de situación	Salud Laboral: Actuación sobre el punto de mejora
Objetivo/os que persigue	Difundir los riegos y medidas diferenciadas por sexo en las situaciones que corresponda

PÚBLICO

69

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

REGAGE25e00010211636

CSV

GEISER-5749-c04f-8701-a6f1-ea25-54cc-a794-7142

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

https://sede.administracionespublicas.gob.es/valida

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

13/02/2025 09:08:37 Horario peninsular



GEISER-5749-c04f-8701-a6f1-ea25-54cc-a794-7142

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

REGAGE25e00014644302

CSV

GEISER-c268-7d3f-2fea-4aa4-5ffe-eed5-d8fd-b121

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

https://run.gob.es/hsbzvympyf

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

03/03/2025 14:49:42 Horario peninsular

Validez del documento

Copia



GEISER-c268-7d3f-2fea-4aa4-5ffe-eed5-d8fd-b121



Personas destinatarias	Personas trabajadoras de FREMAP
Cronograma de implementación	04/2024 – 06/2025
Responsable	Área de Prevención y Promoción de la Salud
Identificación de recursos tanto materiales como humanos	Técnicos del Servicio de Prevención Fichas de comunicación de Riesgos
Indicadores de seguimiento	Revisión de evaluaciones de Riesgos y fichas de Riesgos

Medida número	9.8 
Descripción de la medida	<ul style="list-style-type: none"> <li>En la programación de la formación PRL para dar cumplimiento al artículo 19 de la Ley 31/95 se incluirá la totalidad de riesgos y medidas preventivas derivadas de la evaluación de riesgos teniendo en cuenta la perspectiva de género</li> <li>Se programarán formaciones específicas sobre esta materia</li> <li>En la formación PRL para dar cumplimiento al artículo 19 de la Ley 31/95 que se está impartiendo actualmente está incluida la exposición a riesgo por situaciones de acoso laboral</li> </ul>
Diagnóstico de situación	Salud Laboral: Actuación sobre el punto de mejora
Objetivo/os que persigue	Conocer y difundir los riesgos y medidas diferenciadas por sexo en las situaciones que corresponda
Personas destinatarias	Personas trabajadoras de FREMAP
Cronograma de implementación	<ul style="list-style-type: none"> <li>04/2024 – 06/2025 / SPPS</li> <li>1 (04/2024 – 09/2024), 2 (09/2024 – 03/2025) 3 (06/2025 – 09/2025) / Formación</li> </ul>
Responsable	Área de Prevención y Promoción de la Salud

PÚBLICO

70

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

REGAGE25e00010211636

CSV

GEISER-5749-c04f-8701-a6f1-ea25-54cc-a794-7142

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

https://sede.administracionespublicas.gob.es/valida

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

13/02/2025 09:08:37 Horario peninsular



GEISER-5749-c04f-8701-a6f1-ea25-54cc-a794-7142

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

REGAGE25e00014644302

CSV

GEISER-c268-7d3f-2fea-4aa4-5ffe-eed5-d8fd-b121

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

https://run.gov.es/hsbzvymyF

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

03/03/2025 14:49:42 Horario peninsular

Validez del documento

Copia



GEISER-c268-7d3f-2fea-4aa4-5ffe-eed5-d8fd-b121



<i>Identificación de recursos tanto materiales como humanos</i>	Técnicos del Servicio de Prevención Evaluaciones de Riesgos Área de formación. Plataforma de formación
<i>Indicadores de seguimiento</i>	Revisión de evaluaciones de Riesgos. Listados de formación impartida

<i>Medida número</i>	9.9 🕒
<i>Descripción de la medida</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Se informará a las contratistas que trabajen en nuestras instalaciones del compromiso de FREMAP con la igualdad y se recomendará que lo transmitan a sus trabajadores</li> <li>Se tendrá en cuenta la integración de la perspectiva de género como criterio para la selección de contratistas que realicen trabajos en FREMAP</li> </ul>
<i>Diagnóstico de situación</i>	Salud Laboral: Actuación sobre el punto de mejora
<i>Objetivo/os que persigue</i>	Información a contratistas de las medidas de Igualdad que FREMAP tiene implementadas
<i>Personas destinatarias</i>	Licitadores, contratistas y Trabajadores de contratistas
<i>Cronograma de implementación</i>	04/2024 – 06/2025
<i>Responsable</i>	Área de Prevención y Promoción de la Salud Área de Contratación
<i>Identificación de recursos tanto materiales como humanos</i>	Portal del contratista
<i>Indicadores de seguimiento</i>	Evidencia en la publicación de la licitación Envío de mensajes en las licitaciones actuales.

PÚBLICO

71

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

REGAGE25e00010211636

CSV

GEISER-5749-c04f-8701-a6f1-ea25-54cc-a794-7142

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

<https://sede.administracionespublicas.gob.es/valida>

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

13/02/2025 09:08:37 Horario peninsular



GEISER-5749-c04f-8701-a6f1-ea25-54cc-a794-7142

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

REGAGE25e00014644302

CSV

GEISER-c268-7d3f-2fea-4aa4-5ffe-eed5-d8fd-b121

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

<https://run.gob.es/hsbzvymyF>

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

03/03/2025 14:49:42 Horario peninsular

Validez del documento

Copia



GEISER-c268-7d3f-2fea-4aa4-5ffe-eed5-d8fd-b121



Medida número	9.10 🕒
Descripción de la medida	<ul style="list-style-type: none"> <li>En FREMAP se investigan todos los incidentes, accidentes con baja, sin baja y enfermedades profesionales de forma individual por lo que ya se tiene en cuenta el género</li> <li>Disponemos de datos de accidentabilidad y de enfermedad diferenciados para hombre y mujer</li> <li>Se realizarán estudios estadísticos de accidentabilidad relacionados con los riesgos evaluados en los puestos de trabajo</li> </ul>
Diagnóstico de situación	Salud Laboral: Actuación sobre el punto de mejora
Objetivo/os que persigue	Identificar, en cuanto a accidentabilidad, posibles diferencias por género
Personas destinatarias	Personas trabajadoras de FREMAP
Cronograma de implementación	04/2024 – 06/2025
Responsable	Área de Prevención y Promoción de la Salud
Identificación de recursos tanto materiales como humanos	Informes de accidentabilidad diferenciado por sexos y puestos de trabajo
Indicadores de seguimiento	Índices de incidencia y accidentabilidad diferenciados por sexo

Medida número	9.11 🕒
Descripción de la medida	<ul style="list-style-type: none"> <li>En base a los riesgos identificados en la evaluación de riesgos y protocolos de vigilancia de la salud relacionados se podrán identificar aquellas pruebas que puedan ser diferenciadas entre mujeres y hombres. Esto podrá ser aplicable a las pruebas exploratorias, analíticas u otras pruebas complementarias</li> <li>Estudio de datos de aptitud y limitaciones relacionados con las evaluaciones de cada puesto de trabajo</li> <li>Presentar los resultados epidemiológicos de forma diferenciada para mujer y hombre</li> </ul>

PÚBLICO

72

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

REGAGE25e00010211636

CSV

GEISER-5749-c04f-8701-a6f1-ea25-54cc-a794-7142

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

<https://sede.administracionespublicas.gob.es/valida>

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

13/02/2025 09:08:37 Horario peninsular



GEISER-5749-c04f-8701-a6f1-ea25-54cc-a794-7142

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

REGAGE25e00014644302

CSV

GEISER-c268-7d3f-2fea-4aa4-5ffe-eed5-d8fd-b121

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

<https://run.gob.es/hsbzvympyf>

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

03/03/2025 14:49:42 Horario peninsular

Validez del documento

Copia



GEISER-c268-7d3f-2fea-4aa4-5ffe-eed5-d8fd-b121



<i>Diagnóstico de situación</i>	Salud Laboral: Actuación sobre el punto de mejora
<i>Objetivo/os que persigue</i>	Conocer si las limitaciones por puestos tienen diferencias por sexo
<i>Personas destinatarias</i>	Personas trabajadoras de FREMAP
<i>Cronograma de implementación</i>	04/2024 – 06/2025
<i>Responsable</i>	Área de Prevención y Promoción de la Salud
<i>Identificación de recursos tanto materiales como humanos</i>	Técnicos del Servicio de Prevención Evaluaciones de Riesgos Protocolos médicos por puestos de trabajo. Servicio de Vigilancia de la Salud
<i>Indicadores de seguimiento</i>	Análisis periódicos de Aptitudes

<i>Medida número</i>	9.12 
<i>Descripción de la medida</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Se podrán diseñar campañas de salud diferenciadas entre hombres y mujeres en función de los riesgos de enfermedad más frecuentes entre hombres y mujeres</li> <li>Cuando estas campañas estén soportadas por pruebas médicas, estas pruebas estarán también diferenciadas en función del género</li> </ul>
<i>Diagnóstico de situación</i>	Salud Laboral: Actuación sobre el punto de mejora
<i>Objetivo/os que persigue</i>	En la Programación de Campañas para la Prevención de enfermedades incluir campañas diferenciadas dirigidas a mujeres y campañas dirigidas a hombres
<i>Personas destinatarias</i>	Servicio de Prevención y Promoción de la Salud.
<i>Cronograma de implementación</i>	04/2024 – 06/2025

PÚBLICO

73

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

REGAGE25e00010211636

CSV

GEISER-5749-c04f-8701-a6f1-ea25-54cc-a794-7142

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

<https://sede.administracionespublicas.gob.es/valida>

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

13/02/2025 09:08:37 Horario peninsular



GEISER-5749-c04f-8701-a6f1-ea25-54cc-a794-7142

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

REGAGE25e00014644302

CSV

GEISER-c268-7d3f-2fea-4aa4-5ffe-eed5-d8fd-b121

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

<https://run.gob.es/hsbzvymyF>

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

03/03/2025 14:49:42 Horario peninsular

Validez del documento

Copia



GEISER-c268-7d3f-2fea-4aa4-5ffe-eed5-d8fd-b121



<i>Responsable</i>	Área de Prevención y Promoción de la Salud
<i>Identificación de recursos tanto materiales como humanos</i>	Programa informático para la Gestión en Vigilancia de la Salud Recursos Sanitarios externos a través de Servicio de Prevención Externo Contrato con Servicio de Prevención Externo que garantice la realización de pruebas, en todo el territorio nacional
<i>Indicadores de seguimiento</i>	Análisis periódicos de participación y resultados

PÚBLICO

74

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

REGAGE25e00010211636

CSV

GEISER-5749-c04f-8701-a6f1-ea25-54cc-a794-7142

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

<https://sede.administracionespublicas.gob.es/valida>

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

13/02/2025 09:08:37 Horario peninsular



GEISER-5749-c04f-8701-a6f1-ea25-54cc-a794-7142

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

REGAGE25e00014644302

CSV

GEISER-c268-7d3f-2fea-4aa4-5ffe-eed5-d8fd-b121

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

<https://run.gob.es/hsbzvymyF>

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

03/03/2025 14:49:42 Horario peninsular

Validez del documento

Copia



GEISER-c268-7d3f-2fea-4aa4-5ffe-eed5-d8fd-b121



## 10. ÁREA DE ACTUACIÓN: SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA

Medida número	10.1 🕒
Descripción de la medida	Designación por la Entidad de la persona que ejercerá como responsable/agente de igualdad de FREMAP
Diagnóstico de situación	Compromiso con la Igualdad: Actuación sobre el punto de mejora
Objetivo/os que persigue	Contar con una persona especializada en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres
Personas destinatarias	Persona seleccionada por FREMAP
Cronograma de implementación	04/2024 – 09/2024
Responsable	Subdirección General de Recursos Humanos
Identificación de recursos tanto materiales como humanos	Persona especializada en esta materia
Indicadores de seguimiento	Nombramiento de la persona que ejercerá como agente de igualdad

Medida número	10.2 🕒
Descripción de la medida	FREMAP optará al distintivo "Igualdad en la Empresa", Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo "Igualdad en la Empresa", del Ministerio de Igualdad
Diagnóstico de situación	Cultura empresarial: Actuación sobre el punto de mejora
Objetivo/os que persigue	Crear las condiciones necesarias para conseguir el distintivo "Igualdad en la Empresa"

PÚBLICO

75

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

REGAGE25e00010211636

CSV

GEISER-5749-c04f-8701-a6f1-ea25-54cc-a794-7142

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

<https://sede.administracionespublicas.gob.es/valida>

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

13/02/2025 09:08:37 Horario peninsular



GEISER-5749-c04f-8701-a6f1-ea25-54cc-a794-7142

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

REGAGE25e00014644302

CSV

GEISER-c268-7d3f-2fea-4aa4-5ffe-eed5-d8fd-b121

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

<https://run.gob.es/hsbzvymyF>

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

03/03/2025 14:49:42 Horario peninsular

Validez del documento


Copia



GEISER-c268-7d3f-2fea-4aa4-5ffe-eed5-d8fd-b121



Personas destinatarias	FREMAP
Cronograma de implementación	03/2024 – 12/2024
Responsable	Agente de Igualdad
Identificación de recursos tanto materiales como humanos	Persona designada como agente de igualdad
Indicadores de seguimiento	Consecución del distintivo

Medida número	10.3 
Descripción de la medida	La CPNI se reunirá trimestralmente de forma ordinaria y de forma extraordinaria cuando exista una causa que lo justifique, conforme al reglamento interno acordado
Diagnóstico de situación	Compromiso con la Igualdad: Continuar desarrollando el punto fuerte
Objetivo/os que persigue	Que la CPNI participe en la implantación del Plan de Igualdad, tanto en su aplicación como, en su caso, en establecer las adaptaciones o desarrollos que sean necesarios
Personas destinatarias	Personal de la CPNI
Cronograma de implementación	Implementación inmediata tras la entrada en vigor
Responsable	Área de Relaciones Laborales
Identificación de recursos tanto materiales como humanos	Personas integrantes de la CPNI
Indicadores de seguimiento	Número de reuniones ordinarias Número de reuniones extraordinarias

PÚBLICO

76

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

REGAGE25e00010211636

CSV

GEISER-5749-c04f-8701-a6f1-ea25-54cc-a794-7142

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

<https://sede.administracionespublicas.gob.es/valida>

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

13/02/2025 09:08:37 Horario peninsular



GEISER-5749-c04f-8701-a6f1-ea25-54cc-a794-7142

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

REGAGE25e00014644302

CSV

GEISER-c268-7d3f-2fea-4aa4-5ffe-eed5-d8fd-b121

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

<https://run.gob.es/hsbzvymyf>

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

03/03/2025 14:49:42 Horario peninsular

Validez del documento

Copia



GEISER-c268-7d3f-2fea-4aa4-5ffe-eed5-d8fd-b121



Medida número	10.4 🕒
Descripción de la medida	Revisar el espacio de igualdad existente en el portal del empleado y la intranet, y proponer las modificaciones que la CPNI valore oportunas
Diagnóstico de situación	Comunicación: Actuación sobre el punto de mejora
Objetivo/os que persigue	Mantener actualizado, intuitivo y accesible el espacio de igualdad en la intranet
Personas destinatarias	Personas trabajadoras de FREMAP
Cronograma de implementación	06/2024 – 12/2024
Responsable	Agente de Igualdad
Identificación de recursos tanto materiales como humanos	Personas integrantes de la CPNI Personal del Área de Operaciones
Indicadores de seguimiento	Implantación de las revisiones y actualizaciones que se determinen

Medida número	10.5 🕒
Descripción de la medida	Realizar un informe de seguimiento anual sobre igualdad (memoria), en el que se recojan los datos que las partes acuerden en el ámbito de la CPNI
Diagnóstico de situación	Compromiso con la Igualdad: Continuar desarrollando el punto fuerte
Objetivo/os que persigue	Obtener y contar toda la información posible, con los parámetros acordados, del ámbito de igualdad

PÚBLICO

77

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

REGAGE25e00010211636

CSV

GEISER-5749-c04f-8701-a6f1-ea25-54cc-a794-7142

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

<https://sede.administracionespublicas.gob.es/valida>

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

13/02/2025 09:08:37 Horario peninsular



GEISER-5749-c04f-8701-a6f1-ea25-54cc-a794-7142

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

REGAGE25e00014644302

CSV

GEISER-c268-7d3f-2fea-4aa4-5ffe-eed5-d8fd-b121

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

<https://run.gov.es/hsbzvymyF>

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

03/03/2025 14:49:42 Horario peninsular

Validez del documento

Copia



GEISER-c268-7d3f-2fea-4aa4-5ffe-eed5-d8fd-b121



Personas destinatarias	Personas trabajadoras de FREMAP
Cronograma de implementación	04/2024 – 12/2024
Responsable	Agente de Igualdad
Identificación de recursos tanto materiales como humanos	Personas integrantes de la CPNI
Indicadores de seguimiento	Creación del informe de igualdad

Medida número	10.6 🕒
Descripción de la medida	Publicar en la intranet/portal del Empleado el informe anual sobre igualdad (memoria), que elabore la CPNI con aquella información que no sea contraria a la normativa de protección de datos
Diagnóstico de situación	Compromiso con la Igualdad: Continuar desarrollando el punto fuerte
Objetivo/os que persigue	Difundir entre las personas trabajadoras de FREMAP la información relacionada con el ámbito de igualdad
Personas destinatarias	Personas trabajadoras de FREMAP
Cronograma de implementación	04/2024 – 12/2024
Responsable	Agente de Igualdad
Identificación de recursos tanto materiales como humanos	Agente de Igualdad
Indicadores de seguimiento	Documentos de informe anual publicados

PÚBLICO

78

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

REGAGE25e00010211636

CSV

GEISER-5749-c04f-8701-a6f1-ea25-54cc-a794-7142

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

<https://sede.administracionespublicas.gob.es/valida>

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

13/02/2025 09:08:37 Horario peninsular



GEISER-5749-c04f-8701-a6f1-ea25-54cc-a794-7142

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

REGAGE25e00014644302

CSV

GEISER-c268-7d3f-2fea-4aa4-5ffe-eed5-d8fd-b121

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

<https://run.gob.es/hsbzvymyf>

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

03/03/2025 14:49:42 Horario peninsular

Validez del documento

Copia



GEISER-c268-7d3f-2fea-4aa4-5ffe-eed5-d8fd-b121



## 11. ÁREA DE ACTUACIÓN: VIOLENCIA DE GÉNERO

Medida número	11.1 🕒
Descripción de la medida	Elaborar, con la participación del CPNI, un protocolo para la comunicación de situaciones de violencia de género de las mujeres de la plantilla
Diagnóstico de situación	Violencia de género: Actuación sobre el punto de mejora
Objetivo/os que persigue	Contar con un protocolo de comunicación de las situaciones de violencia de género que puedan producirse
Personas destinatarias	Personas trabajadoras de FREMAP
Cronograma de implementación	04/2024 – 12/2024
Responsable	Agente de Igualdad
Identificación de recursos tanto materiales como humanos	Agente de Igualdad Área de Administración de Personal y RSC Personas integrantes de la CPNI
Indicadores de seguimiento	Implantación y comunicación del nuevo protocolo de comunicación Campañas informativas realizadas

Medida número	11.2 🕒
Descripción de la medida	Elaborar, con la participación del CPNI, un documento que recoja los derechos existentes en las situaciones de violencia de género
Diagnóstico de situación	Violencia de género: Continuar desarrollando el punto fuerte
Objetivo/os que persigue	Difundir los derechos existentes ante esta casuística.

PÚBLICO

79

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

REGAGE25e00010211636

CSV

GEISER-5749-c04f-8701-a6f1-ea25-54cc-a794-7142

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

<https://sede.administracionespublicas.gob.es/valida>

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

13/02/2025 09:08:37 Horario peninsular



GEISER-5749-c04f-8701-a6f1-ea25-54cc-a794-7142

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

REGAGE25e00014644302

CSV

GEISER-c268-7d3f-2fea-4aa4-5ffe-eed5-d8fd-b121

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

<https://run.gob.es/hsbzvymyF>

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

03/03/2025 14:49:42 Horario peninsular

Validez del documento

Copia



GEISER-c268-7d3f-2fea-4aa4-5ffe-eed5-d8fd-b121



<i>Personas destinatarias</i>	Personas trabajadoras de FREMAP
<i>Cronograma de implementación</i>	04/2024 – 12/2024
<i>Responsable</i>	Área de Relaciones Laborales Agente de Igualdad
<i>Identificación de recursos tanto materiales como humanos</i>	Personal del Área de Relaciones Laborales Personas integrantes de la CPNI
<i>Indicadores de seguimiento</i>	Publicación en la INTRANET del documento Campañas informativas realizadas

<i>Medida número</i>	11.3 
<i>Descripción de la medida</i>	Proponer desde la CPNI a la Comisión Paritaria Nacional de Formación, la inclusión en los planes de formaciones anuales de FREMAP, de acciones de formación interna o externa a nuestra plantilla, con el fin de informar a aquellas personas a las que prestamos nuestros servicios, en el caso de detectar una situación de este tipo, pudiendo al menos orientar hacia teléfonos de atención a las víctimas, centros de atención o páginas web de consulta, entre otros recursos existentes
<i>Diagnóstico de situación</i>	Violencia de género: Continuar desarrollando el punto fuerte
<i>Objetivo/os que persigue</i>	Sensibilización y formación de los procedimientos y/o recursos establecidos para orientar a aquellas personas (no trabajadoras de FREMAP) víctimas de violencia de genero a los recursos establecidos de ayuda
<i>Personas destinatarias</i>	Personas trabajadoras de FREMAP, en especial Personal Sanitario y de Gestión
<i>Cronograma de implementación</i>	1-Establecimiento de los contenidos de la formación y duración. 2-Consulta de los contenidos con la CPNI 3-Proceso de licitación 4-Elaboración del curso 5-Implantación 6-Evaluación del impacto 1, 2, 3 y 4 (04/2024 - 03/2026), 5 (04/2026 - 09/2026) 6 (09/2026)

PÚBLICO

80

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

REGAGE25e00010211636

CSV

GEISER-5749-c04f-8701-a6f1-ea25-54cc-a794-7142

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

<https://sede.administracionespublicas.gob.es/valida>

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

13/02/2025 09:08:37 Horario peninsular



GEISER-5749-c04f-8701-a6f1-ea25-54cc-a794-7142

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

REGAGE25e00014644302

CSV

GEISER-c268-7d3f-2fea-4aa4-5ffe-eed5-d8fd-b121

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

<https://run.gob.es/hsbzvymyF>

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

03/03/2025 14:49:42 Horario peninsular

Validez del documento

Copia



GEISER-c268-7d3f-2fea-4aa4-5ffe-eed5-d8fd-b121



<i>Responsable</i>	Área de Formación y Desarrollo
<i>Identificación de recursos tanto materiales como humanos</i>	Personal del Área de Formación y Desarrollo Proveedor externo Personas integrantes de la CPNI
<i>Indicadores de seguimiento</i>	Encuestas de satisfacción y cuestionario del impacto de esta formación en relación con los objetivos

<i>Medida número</i>	11.4 🕒
<i>Descripción de la medida</i>	Crear en la Intranet/Portal del empleado, un espacio donde recoger la información relativa a víctimas de violencia de género (formas de comunicación, derechos laborales existentes, etc.).
<i>Diagnóstico de situación</i>	Violencia de género: Continuar desarrollando el punto fuerte
<i>Objetivo/os que persigue</i>	Difundir y facilitar el acceso a la información relativa a víctimas de violencia de género.
<i>Personas destinatarias</i>	Personas trabajadoras de FREMAP.
<i>Cronograma de implementación</i>	06/2024 – 12/2025
<i>Responsable</i>	Agente de Igualdad
<i>Identificación de recursos tanto materiales como humanos</i>	Personal del Área de Operaciones
<i>Indicadores de seguimiento</i>	Implantación de los espacios sobre violencia de género (intranet/portal del empleado)

PÚBLICO

81

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

REGAGE25e00010211636

CSV

GEISER-5749-c04f-8701-a6f1-ea25-54cc-a794-7142

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

<https://sede.administracionespublicas.gob.es/valida>

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

13/02/2025 09:08:37 Horario peninsular



GEISER-5749-c04f-8701-a6f1-ea25-54cc-a794-7142

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

REGAGE25e00014644302

CSV

GEISER-c268-7d3f-2fea-4aa4-5ffe-eed5-d8fd-b121

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

<https://run.gob.es/hsbzvympyf>

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

03/03/2025 14:49:42 Horario peninsular


Validez del documento

Copia



GEISER-c268-7d3f-2fea-4aa4-5ffe-eed5-d8fd-b121



Medida número	11.5 
Descripción de la medida	Formar/informar/sensibilizar en esta materia a los integrantes de la Comisión Administradora del Fondo de Ayuda a Empleados, en relación con la prestación a fondo perdido existente
Diagnóstico de situación	Violencia de género: Continuar desarrollando el punto fuerte
Objetivo/os que persigue	Reforzar y enfatizar a las personas que participan en los procesos de Administración del FAE en FREMAP en materia de violencia de género
Personas destinatarias	Personas que participan en los procesos de Administración del FAE en FREMAP
Cronograma de implementación	1 (04/2024 – 09/2024), 2 (07/2024 – 03/2025) 3 (04/2025 – 09/2025)
Responsable	Área de Formación y Desarrollo
Identificación de recursos tanto materiales como humanos	Proveedor externo Personal del Área de Formación y Desarrollo
Indicadores de seguimiento	Valoración en las encuestas de seguimiento

PÚBLICO

82

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

REGAGE25e00010211636

CSV

GEISER-5749-c04f-8701-a6f1-ea25-54cc-a794-7142

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

<https://sede.administracionespublicas.gob.es/valida>

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

13/02/2025 09:08:37 Horario peninsular



GEISER-5749-c04f-8701-a6f1-ea25-54cc-a794-7142

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

REGAGE25e00014644302

CSV

GEISER-c268-7d3f-2fea-4aa4-5ffe-eed5-d8fd-b121

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

<https://run.gob.es/hsbzvymyF>

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

03/03/2025 14:49:42 Horario peninsular

Validez del documento

Copia



GEISER-c268-7d3f-2fea-4aa4-5ffe-eed5-d8fd-b121



## 12. ÁREA DE ACTUACIÓN: VIOLENCIA SEXUAL

Medida número	12.1 🕒
Descripción de la medida	Elaborar, con la participación del CPNI, un protocolo para la comunicación de situaciones de víctimas de violencia sexual y que recoja los derechos existentes en estas situaciones
Diagnóstico de situación	No aplica
Objetivo/os que persigue	Contar con un protocolo de comunicación de la condición de víctima de violencia sexual que puedan producirse, así como informar de los derechos existentes para las víctimas
Personas destinatarias	Personas trabajadoras de FREMAP
Cronograma de implementación	04/2024 – 12/2024
Responsable	Agente de Igualdad
Identificación de recursos tanto materiales como humanos	Agente de Igualdad Área de Administración de Personal y RSC Personas integrantes de la CPNI
Indicadores de seguimiento	Implantación y comunicación del nuevo protocolo de comunicación Campañas informativas realizadas

PÚBLICO

83

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

REGAGE25e00010211636

CSV

GEISER-5749-c04f-8701-a6f1-ea25-54cc-a794-7142

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

<https://sede.administracionespublicas.gob.es/valida>

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

13/02/2025 09:08:37 Horario peninsular



GEISER-5749-c04f-8701-a6f1-ea25-54cc-a794-7142

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

REGAGE25e00014644302

CSV

GEISER-c268-7d3f-2fea-4aa4-5ffe-eed5-d8fd-b121

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

<https://run.gov.es/hsbzvymyF>

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

03/03/2025 14:49:42 Horario peninsular

Validez del documento

Copia



GEISER-c268-7d3f-2fea-4aa4-5ffe-eed5-d8fd-b121



**5.9 Calendario de actuaciones para la implantación,  
seguimiento y evaluación de las medidas del plan de igualdad**

- Pendiente de implementar
- Medida implementada
- Implementación si se cumplen las circunstancias

N.º	MEDIDA	2024				2025				2026				2027			
		1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
1.1	Revisar en el ámbito de la Comisión Paritaria Nacional de Igualdad (en adelante CPNI), el documento de "Recomendaciones para el Uso no Sexista del Lenguaje", y realizar las modificaciones/actualizaciones que se acuerden																
2.1	Analizar anualmente los datos referidos a contratos a tiempo parcial existentes, desagregados por género, así como los que hayan pasado a tiempo completo																
2.2	Fomentar, siempre que organizativamente sea posible, la conversión de contratos a tiempo parcial, a contratos a tiempo completo																
3.1	En las solicitudes de vacantes que presenten una igualdad de valoración conforme a lo dispuesto en el convenio colectivo, se tendrán en cuenta, adicionalmente, las situaciones de conciliación de la vida laboral y personal, sin perjuicio de las prioridades que pueda establecer la normativa aplicable																
3.2	Negociar un baremo de conciliación para el acceso a las vacantes, y dejar a la consideración de las partes negociadoras de un nuevo convenio colectivo el poder incluirlo en el mismo																
3.3	Permitir la reducción de jornada contemplada en el art. 37.6 del Estatuto de los Trabajadores en cómputo semanal y no diario. Conllevaría que la reducción de jornada lo sea en cómputo global dentro del 1/8 y de la 1/2 del margen de la reducción de jornada ordinaria de cada persona que marca la normativa y que no implique que ninguno de los días reducidos pueda ser superior al 50% de la jornada de ese día. Las condiciones de cómputo de reducción de jornada descritas serán de aplicación inmediata tras la entrada en vigor del plan, tanto para las nuevas solicitudes, como para las reducciones ya existentes en caso de																

PÚBLICO

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

REGAGE25e00010211636

CSV

GEISER-5749-c04f-8701-a6f1-ea25-54cc-a794-7142

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

<https://sede.administracionespublicas.gob.es/valida>

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

13/02/2025 09:08:37 Horario peninsular



GEISER-5749-c04f-8701-a6f1-ea25-54cc-a794-7142

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

REGAGE25e00014644302

CSV

GEISER-c268-7d3f-2fea-4aa4-5ffe-eed5-d8fd-b121

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

<https://run.gob.es/hsbzvymyF>

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

03/03/2025 14:49:42 Horario peninsular

Validez del documento

Copia



GEISER-c268-7d3f-2fea-4aa4-5ffe-eed5-d8fd-b121









	<p>función de si quien las realiza es hombre o mujer y/o en que porcentaje.</p> <p>-Se identificarán los peligros y se evaluarán los riesgos de manera diferenciada para hombre y mujer, teniendo en cuenta las situaciones reales.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>En todas las evaluaciones de riesgos de los puestos de FREMAP están identificados los riesgos para las mujeres en situación de embarazo o lactancia</li> </ul>																		
9.5	Diseñar los puestos de trabajo, elegir equipos de trabajo, equipos de protección individual, materiales, productos, programas de formación e información en función de si la tarea la realiza un hombre o una mujer cuando corresponda																		
9.6	Incluir en la Memoria, Programación y Objetivos anuales datos en función de la perspectiva de género																		
9.7	<ul style="list-style-type: none"> <li>Se realizarán las fichas informativas diferenciadas para hombre y para mujer en aquellos puestos que según la evaluación de riesgos lo requieran.</li> <li>-En toda la información facilitada se evitarán los mensajes que incluyan estereotipos de género y se cuidará el uso del lenguaje no sexista.</li> </ul> <p>Se realizarán campañas para prevenir situaciones de acoso por razón de sexo</p>																		
9.8	<ul style="list-style-type: none"> <li>En la programación de la formación PRL para dar cumplimiento al artículo 19 de la Ley 31/95 se incluirá la totalidad de riesgos y medidas preventivas derivadas de la evaluación de riesgos teniendo en cuenta la perspectiva de género.</li> <li>Se programarán formaciones específicas sobre esta materia.</li> </ul> <p>En la formación PRL para dar cumplimiento al artículo 19 de la Ley 31/95 que se está impartiendo actualmente está incluida la exposición a riesgo por situaciones de acoso laboral</p>																		
9.9	<ul style="list-style-type: none"> <li>Se informará a las contratadas que trabajen en nuestras instalaciones del compromiso de FREMAP con la igualdad y se recomendará que lo transmitan a sus trabajadores.</li> </ul> <p>Se tendrá en cuenta la integración de la perspectiva de género como criterio para la selección de contratadas que realicen trabajos en FREMAP</p>																		
9.10	<ul style="list-style-type: none"> <li>En FREMAP se investigan todos los incidentes, accidentes con baja, sin baja</li> </ul>																		

PÚBLICO

88

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

REGAGE25e00010211636

CSV

GEISER-5749-c04f-8701-a6f1-ea25-54cc-a794-7142

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

<https://sede.administracionespublicas.gob.es/valida>

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

13/02/2025 09:08:37 Horario peninsular



GEISER-5749-c04f-8701-a6f1-ea25-54cc-a794-7142

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

REGAGE25e00014644302

CSV

GEISER-c268-7d3f-2fea-4aa4-5ffe-eed5-d8fd-b121

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

<https://run.gob.es/hsbzvymypf>

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

03/03/2025 14:49:42 Horario peninsular

Validez del documento

Copia



GEISER-c268-7d3f-2fea-4aa4-5ffe-eed5-d8fd-b121



	<p>y enfermedades profesionales de forma individual por lo que ya se tiene en cuenta el género.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Disponemos de datos de accidentabilidad y de enfermedad diferenciados para hombre y mujer.</li> <li>Se realizarán estudios estadísticos de accidentabilidad relacionados con los riesgos evaluados en los puestos de trabajo</li> </ul>																		
9.11	<ul style="list-style-type: none"> <li>En base a los riesgos identificados en la evaluación de riesgos y protocolos de vigilancia de la salud relacionados se podrán identificar aquellas pruebas que puedan ser diferenciadas entre hombres y mujeres. Esto podrá ser aplicable a las pruebas exploratorias, analíticas u otras pruebas complementarias.</li> <li>Estudio de datos de aptitud y limitaciones relacionados con las evaluaciones de cada puesto de trabajo.</li> </ul> <p>Presentar los resultados epidemiológicos de forma diferenciada para hombre y Mujer</p>																		
9.12	<ul style="list-style-type: none"> <li>Se podrán diseñar campañas de salud diferenciadas entre hombres y mujeres en función de los riesgos de enfermedad más frecuentes entre hombres y mujeres.</li> <li>Cuando estas campañas estén soportadas por pruebas médicas, estas pruebas estarán también diferenciadas en función del género</li> </ul>																		
10.1	Designación por la Entidad de la persona que ejercerá como responsable/agente de igualdad de FREMAP																		
10.2	FREMAP optará al distintivo "Igualdad en la Empresa", Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo "Igualdad en la Empresa ", del Ministerio de Igualdad.																		
10.3	La CPNI se reunirá trimestralmente de forma ordinaria y de forma extraordinaria cuando exista una causa que lo justifique, conforme al reglamento interno acordado																		
10.4	<ul style="list-style-type: none"> <li>Revisar el espacio de igualdad existente en el portal del empleado y la intranet, y proponer las modificaciones que la CPNI valore oportunas</li> </ul>																		
10.5	<ul style="list-style-type: none"> <li>Realizar un informe de seguimiento anual sobre igualdad (memoria), en el que se recojan los datos que las partes acuerden en el ámbito de la CPNI</li> </ul>																		
10.6	<ul style="list-style-type: none"> <li>Publicar en la intranet/portal del Empleado el informe anual sobre</li> </ul>																		

PÚBLICO

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

REGAGE25e00010211636

CSV

GEISER-5749-c04f-8701-a6f1-ea25-54cc-a794-7142

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

https://sede.administracionespublicas.gob.es/valida

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

13/02/2025 09:08:37 Horario peninsular



GEISER-5749-c04f-8701-a6f1-ea25-54cc-a794-7142

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

REGAGE25e00014644302

CSV

GEISER-c268-7d3f-2fea-4aa4-5ffe-eed5-d8fd-b121

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

https://run.gob.es/hsbzvymyF

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

03/03/2025 14:49:42 Horario peninsular

Validez del documento

Copia



GEISER-c268-7d3f-2fea-4aa4-5ffe-eed5-d8fd-b121





## 6. IMPACTO DE LAS MEDIDAS EN LA MASA SALARIAL

En cuanto a la identificación de los medios y recursos, tanto materiales como humanos, necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas y objetivos, al ser FREMAP una Mutua Colaboradora con la Seguridad Social, y por tanto una entidad del sector público estatal que gestiona fondos públicos, debe atenderse a la normativa que dispone que la masa salarial se encuentra sometida a las limitaciones presupuestarias que establezca cada año la Ley de Presupuestos Generales del Estado, con sujeción asimismo a las Pautas de negociación colectiva que acuerde la Comisión Delegada del Gobierno de Asuntos Económicos.

PÚBLICO

91

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

REGAGE25e00010211636

CSV

GEISER-5749-c04f-8701-a6f1-ea25-54cc-a794-7142

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

<https://sede.administracionespublicas.gob.es/valida>

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

13/02/2025 09:08:37 Horario peninsular



GEISER-5749-c04f-8701-a6f1-ea25-54cc-a794-7142

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

REGAGE25e00014644302

CSV

GEISER-c268-7d3f-2fea-4aa4-5ffe-eed5-d8fd-b121

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

<https://run.gob.es/hsbzvymyF>

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

03/03/2025 14:49:42 Horario peninsular

Validez del documento

Copia



GEISER-c268-7d3f-2fea-4aa4-5ffe-eed5-d8fd-b121



## 7. APLICACIÓN Y DESARROLLO DE LA “LEY 4/2023, DE 28 DE FEBRERO, PARA LA IGUALDAD REAL Y EFECTIVA DE LAS PERSONAS TRANS Y PARA LA GARANTÍA DE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS LGTBI”

### 7.1 Publicación de la Ley y objeto de la misma

En fecha 1 de marzo de 2023 se publicó en el Boletín Oficial del Estado la “Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI”, la cual establece los principios de actuación de los poderes públicos, regula derechos y deberes de las personas físicas y jurídicas, tanto públicas como privadas, y prevé medidas específicas destinadas a la prevención, corrección y eliminación, en los ámbitos público y privado, de toda forma de discriminación; así como al fomento de la participación de las personas LGTBI en todos los ámbitos de la vida social y a la superación de los estereotipos que afectan negativamente a la percepción social de estas personas.

### 7.2 Obligaciones de la Ley

Una vez se realice el desarrollo reglamentario previsto en la normativa vigente, FREMAP llevara a cabo las actuaciones necesarias que recoja la regulación resultante.

### 7.3 Actuación de la Comisión Paritaria Nacional de Igualdad

La CPNI asume la competencia de llevar a cabo la negociación colectiva que se establece en la normativa, una vez se publique el correspondiente desarrollo reglamentario previsto en la Ley.

### 7.4 Actuaciones ya realizadas en FREMAP

La Entidad, además de las medidas que puedan establecerse fruto de la negociación colectiva que se desarrolle, viene realizando una serie de actuaciones para prevenir y actuar ante posibles incidencias en la aplicación de lo previsto en la “Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI”:

- En la actualización del “Protocolo para la Prevención e Intervención frente al Acoso en el Ámbito Laboral”, se ha incluido, el compromiso de prevenir, no tolerar, combatir y perseguir cualquier manifestación de acoso sexual, acoso por razón de sexo, o acoso moral, así como del acoso o violencia contra las personas LGTBI, incluido el ciberacoso en la organización.
- Se ha implementado, y comunicado a toda la plantilla, el “Código de buenas prácticas en materia de integridad moral, libertad sexual y antidiscriminación”.

PÚBLICO

92

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

REGAGE25e00010211636

CSV

GEISER-5749-c04f-8701-a6f1-ea25-54cc-a794-7142

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

<https://sede.administracionespublicas.gob.es/valida>

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

13/02/2025 09:08:37 Horario peninsular



GEISER-5749-c04f-8701-a6f1-ea25-54cc-a794-7142

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

REGAGE25e00014644302

CSV

GEISER-c268-7d3f-2fea-4aa4-5ffe-eed5-d8fd-b121

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

<https://run.gov.es/hsbzvymypf>

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

03/03/2025 14:49:42 Horario peninsular

Validez del documento

Copia



GEISER-c268-7d3f-2fea-4aa4-5ffe-eed5-d8fd-b121



II PLAN DE IGUALDAD DE FREMAP MCSS Nº61  
SGRRHH 10 de Febrero

- Existe en el Portal del Empleado, el documento "Compromiso de tolerancia cero frente al acoso moral, acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral", que debe ser conocido y firmado por toda la plantilla.
- Se ha actualizado el "Catálogo de Conductas Prohibidas" para acomodarlo a la Ley 4/2023, en relación a las conductas asociadas a los delitos contra la integridad moral.

INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V. : GEISER-c268-7d3f-2fea-4aa4-5ffe-eed5-d8fd-b121 | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: <https://run.gob.es/hsbzvymyf>

Código seguro de Verificación : GEISER-5749-c04f-8701-a6f1-ea25-54cc-a794-7142 | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: <https://sede.administracionespublicas.gob.es/valida>

PÚBLICO

93

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

REGAGE25e00010211636

CSV

GEISER-5749-c04f-8701-a6f1-ea25-54cc-a794-7142

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

<https://sede.administracionespublicas.gob.es/valida>

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

13/02/2025 09:08:37 Horario peninsular



GEISER-5749-c04f-8701-a6f1-ea25-54cc-a794-7142

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

REGAGE25e00014644302

CSV

GEISER-c268-7d3f-2fea-4aa4-5ffe-eed5-d8fd-b121

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

<https://run.gob.es/hsbzvymyf>

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

03/03/2025 14:49:42 Horario peninsular

Validez del documento

Copia



GEISER-c268-7d3f-2fea-4aa4-5ffe-eed5-d8fd-b121



## 8. COMUNICACIÓN

Con el objetivo de conseguir la mayor difusión del Plan de Igualdad entre las personas trabajadoras de FREMAP, la Entidad desarrollará la siguiente estrategia de comunicación:

### 8.1 Comunicación inicial

Una vez el presente Plan de Igualdad haya sido autorizado e inscrito por FREMAP en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo conforme a lo dispuesto en el RD 901/2020 de 13 de octubre, se realizará una comunicación a todas las personas trabajadoras a través de una circular.

### 8.2 Publicación permanente

- Portal del Empleado: Estará a disposición de todas las personas trabajadoras a través del espacio propio existente denominado "Igualdad en FREMAP", en el cual se recoge toda la documentación e información relacionada con esta materia.
- INTRANET: La documentación continuara estando a disposición en el espacio denominado "Normativa RR.HH" .

PÚBLICO

94

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

REGAGE25e00010211636

CSV

GEISER-5749-c04f-8701-a6f1-ea25-54cc-a794-7142

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

<https://sede.administracionespublicas.gob.es/valida>

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

13/02/2025 09:08:37 Horario peninsular



GEISER-5749-c04f-8701-a6f1-ea25-54cc-a794-7142

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

REGAGE25e00014644302

CSV

GEISER-c268-7d3f-2fea-4aa4-5ffe-eed5-d8fd-b121

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

<https://run.gob.es/hsbzvymyF>

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

03/03/2025 14:49:42 Horario peninsular

Validez del documento

Copia



GEISER-c268-7d3f-2fea-4aa4-5ffe-eed5-d8fd-b121



## 9. COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN U ÓRGANO PARITARIO ENCARGADO DEL SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA

La CPNI, tal y como indica el "Artículo 31. Política de Igualdad" del Convenio Colectivo Interprovincial de FREMAP, está integrada por la Representación de la Empresa y por la RLPT, conformada esta última por los sindicatos CCOO, CSI-F y UGT, y tiene atribuida en su reglamento de funcionamiento, entre otras, la labor de seguimiento de la implantación y el desarrollo de presente Plan de Igualdad.

En cumplimiento de la normativa prevista en artículo 8.2 i) del RD 901/2020, y dentro de las competencias que le han sido otorgadas en el artículo 31 anteriormente citado, la CPNI realizará el oportuno control y verificación del desarrollo e implantación de las medidas recogidas en el plan de igualdad, vigilando y supervisando su cumplimiento, de acuerdo a la planificación prevista en el presente documento.

Ante la posible detección de incidencias en el desarrollo e implantación del plan, las partes se reunirán para adoptar las actuaciones que se acuerden como oportunas.

Todas estas acciones se realizarán en forma de revisiones periódicas, con reuniones ordinarias trimestrales, pudiendo celebrarse aquellas otras reuniones extraordinarias que las partes acuerden.

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

REGAGE25e00010211636

CSV

GEISER-5749-c04f-8701-a6f1-ea25-54cc-a794-7142

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

<https://sede.administracionespublicas.gob.es/valida>

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

13/02/2025 09:08:37 Horario peninsular



GEISER-5749-c04f-8701-a6f1-ea25-54cc-a794-7142

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

REGAGE25e00014644302

CSV

GEISER-c268-7d3f-2fea-4aa4-5ffe-eed5-d8fd-b121

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

<https://run.gob.es/hsbzvymypf>

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

03/03/2025 14:49:42 Horario peninsular

Validez del documento

Copia



GEISER-c268-7d3f-2fea-4aa4-5ffe-eed5-d8fd-b121



## 10.EVOLUCIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD (MEMORIAS ANUALES Y MEMORIA FINAL)

### 10.1 Memoria anual

La CPNI elaborará una memoria anual de las actuaciones realizadas en las acciones programadas y que refleje la información que se establezca por ambas partes, una vez se cuente con los datos definitivos tras el cierre del año correspondiente.

### 10.2 Memoria final

Se realizará una memoria final, una vez alcanzada la vigencia del Plan de Igualdad, que servirá de base para la elaboración del diagnóstico del nuevo plan de igualdad, además de aquella otra información que sea necesaria.

PÚBLICO

96

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

REGAGE25e00010211636

CSV

GEISER-5749-c04f-8701-a6f1-ea25-54cc-a794-7142

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

<https://sede.administracionespublicas.gob.es/valida>

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

13/02/2025 09:08:37 Horario peninsular



GEISER-5749-c04f-8701-a6f1-ea25-54cc-a794-7142

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

REGAGE25e00014644302

CSV

GEISER-c268-7d3f-2fea-4aa4-5ffe-eed5-d8fd-b121

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

<https://run.gob.es/hsbzvymyF>

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

03/03/2025 14:49:42 Horario peninsular

Validez del documento

Copia



GEISER-c268-7d3f-2fea-4aa4-5ffe-eed5-d8fd-b121



## 11. REVISIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

Cualquier modificación del Plan deberá ser acordada por las partes que lo han firmado, así como seguir los tramites que establezca la normativa vigente. Estas modificaciones podrán producirse por novedades normativas que hagan necesaria la adecuación del contenido del plan.

En el supuesto de que ambas partes no consigan llegar a un acuerdo sobre la modificación de algún aspecto estructural del Plan de Igualdad, se acudiría al "Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje" (SIMA), en su faceta de mediación exclusivamente.

PÚBLICO

97

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

REGAGE25e00010211636

CSV

GEISER-5749-c04f-8701-a6f1-ea25-54cc-a794-7142

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

<https://sede.administracionespublicas.gob.es/valida>

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

13/02/2025 09:08:37 Horario peninsular



GEISER-5749-c04f-8701-a6f1-ea25-54cc-a794-7142

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

REGAGE25e00014644302

CSV

GEISER-c268-7d3f-2fea-4aa4-5ffe-eed5-d8fd-b121

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

<https://run.gob.es/hsbzvymypf>

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

03/03/2025 14:49:42 Horario peninsular

Validez del documento

Copia



GEISER-c268-7d3f-2fea-4aa4-5ffe-eed5-d8fd-b121



## 12. IMPLANTACIÓN Y REGISTRO DEL PLAN

El presente Plan de Igualdad tiene como objetivo avanzar, respecto al contenido que venía recogido en el anterior Plan de Igualdad, reforzando el compromiso de la Entidad con la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Una vez haya sido autorizado, de conformidad con lo previsto en la normativa vigente, se procederá a su registro en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo conforme a lo dispuesto en el RD 901/2020 de 13 de octubre.

La persona designada para registrar el plan será D. Alfonso Iglesias Pinuaga, Subdirector General de Recursos Humanos.

PÚBLICO

98

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

REGAGE25e00010211636

CSV

GEISER-5749-c04f-8701-a6f1-ea25-54cc-a794-7142

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

<https://sede.administracionespublicas.gob.es/valida>

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

13/02/2025 09:08:37 Horario peninsular



GEISER-5749-c04f-8701-a6f1-ea25-54cc-a794-7142

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

REGAGE25e00014644302

CSV

GEISER-c268-7d3f-2fea-4aa4-5ffe-eed5-d8fd-b121

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

<https://run.gob.es/hsbzvymyF>

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

03/03/2025 14:49:42 Horario peninsular

Validez del documento

Copia



GEISER-c268-7d3f-2fea-4aa4-5ffe-eed5-d8fd-b121



### 13. FIRMA DEL PLAN

Una vez finalizada la negociación por ambas partes, se procede a firmar el presente documento, dando validez al acuerdo sobre el plan de igualdad de manera íntegra.

REPRESENTACIÓN LEGAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS. REPRESENTACIÓN DE LA EMPRESA.

D. Florentino del Pozo Gómez  
Secretario General CSIF FREMAP

D. Alfonso Iglesias Pinuaga  
Subdirector General de Recursos Humanos

Firmado por: FLORENTINO DEL POZO GOMEZ  
En la fecha: 11.02.2025 08:49:25 CET

Firmado por: ALFONSO IGLESIAS PINUAGA  
En la fecha: 10.02.2025 18:14:42 CET

PÚBLICO

99

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

REGAGE25e00010211636

CSV

GEISER-5749-c04f-8701-a6f1-ea25-54cc-a794-7142

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

<https://sede.administracionespublicas.gob.es/valida>

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

13/02/2025 09:08:37 Horario peninsular



GEISER-5749-c04f-8701-a6f1-ea25-54cc-a794-7142

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

REGAGE25e00014644302

CSV

GEISER-c268-7d3f-2fea-4aa4-5ffe-eed5-d8fd-b121

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

<https://run.gob.es/hsbzvymyF>

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

03/03/2025 14:49:42 Horario peninsular

Validez del documento

Copia



GEISER-c268-7d3f-2fea-4aa4-5ffe-eed5-d8fd-b121



II PLAN DE IGUALDAD DE FREMAP MCSS N°61  
SGRRHH 10 de Febrero

INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V. : GEISER-c268-7d3f-2fea-4aa4-5ffe-eed5-d8fd-b121 | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: <https://run.gov.es/hsbzvymyf>

Código seguro de Verificación : GEISER-5749-c04f-8701-a6f1-ea25-54cc-a794-7142 | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección : <https://sede.administracionespublicas.gob.es/valida>



ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

REGAGE25e00010211636

CSV

GEISER-5749-c04f-8701-a6f1-ea25-54cc-a794-7142

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

<https://sede.administracionespublicas.gob.es/valida>

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

13/02/2025 09:08:37 Horario peninsular



GEISER-5749-c04f-8701-a6f1-ea25-54cc-a794-7142

ÁMBITO- PREFIJO

GEISER

Nº registro

REGAGE25e00014644302

CSV

GEISER-c268-7d3f-2fea-4aa4-5ffe-eed5-d8fd-b121

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

<https://run.gov.es/hsbzvymyf>

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

03/03/2025 14:49:42 Horario peninsular

Validez del documento

Copia



GEISER-c268-7d3f-2fea-4aa4-5ffe-eed5-d8fd-b121