

II

PLAN DE IGUALDAD 2020-2023



COCEMFE
Alicante



ÍNDICE:

| | Pág. |
|--|-------------|
| 1. INTRODUCCIÓN | 3 |
| 2. PRESENTACIÓN | 3 |
| 3. ÁMBITO DE APLICACIÓN | 6 |
| 4. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN ACTUAL | 6 |
| 5. CONTENIDO Y OBJETIVOS DEL PLAN | 7 |
| 6. ACTUACIONES | 11 |
| • Proceso de Selección y Contratación. | |
| • Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral. | |
| • Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres. | |
| • Clasificación profesional. | |
| • Formación. | |
| • Promoción profesional. | |
| • Retribución. | |
| • Infrarrepresentación femenina. | |
| • Prevención del acoso sexual y por razón de sexo. | |
| • Comunicación y lenguaje no sexista. | |
| 7. CALENDARIZACIÓN DE LAS MEDIDAS A IMPLANTAR | 24 |
| 8. GESTIÓN DEL PLAN | 25 |
| 9. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN | 26 |

1. INTRODUCCIÓN

COCEMFE Alicante creada en 1987, es la Federación de asociaciones de personas con discapacidad física y orgánica de la provincia de Alicante. Es una entidad sin ánimo de lucro, de ámbito provincia, declarada de utilidad pública en 2010, que en la actualidad representa a 45 entidades federadas, con una representación de más de 9000 socios.

La **MISIÓN** de COCEMFE Alicante se fundamenta en apoyar, coordinar, defender y representar a las asociaciones federadas y a cualquier persona con discapacidad física y/u orgánica, desarrollando servicios y actividades dirigidas a mejorar la calidad de vida y la plena integración en la sociedad de nuestros representantes.

La **VISIÓN** de COCEMFE Alicante es la de una federación con espíritu solidario y una gran capacidad reivindicativa por los derechos de las personas con discapacidad, con voz dentro de los órganos de decisión y planificación tanto en las administraciones públicas como en las entidades privadas que incidan en la atención a nuestro colectivo.

Los principios en los que se sustentan nuestro plan de igualdad parte de nuestros valores como entidad y que son: Transparencia, Compromiso, Eficiencia, Independencia, Responsabilidad, Democracia, Solidaridad, Igualdad y Respeto a la Dignidad de las personas. Así, COCEMFE Alicante, desde su creación como entidad ha interiorizado la lucha por la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres entre sus fines, apareciendo reflejado en el artículo 4.j de sus Estatutos, así como en nuestro Código Ético donde aparece redactado entre sus criterios de comportamiento con la plantilla y su Principio de No Discriminación e Igualdad de Oportunidades.

2. PRESENTACIÓN

COCEMFE Alicante se plantea en el año 2016 recoger y formalizar las medidas por la igualdad efectiva entre trabajadoras y trabajadores que se llevaban aplicando en la plantilla desde hace años, constituyendo un documento vinculante que aúna, planifica y pone en

marcha de manera progresiva un I Plan de Igualdad que se ha desarrollado entre 2016 y 2019.

El I Plan y sus medidas han ido dirigidas estratégicamente hacia un cambio transversal de toda la estructura y funcionamiento de COCEMFE Alicante, suponiendo una primera aproximación hacia una obligación que la entidad se autoimpone como parte de sus políticas de responsabilidad social para con sus empleadas y empleados. Pero además se ha convertido en un cimiento estratégico en continua revisión.

El I Plan de Igualdad ha culminado en 2019 con gran éxito en las medidas activadas y de las que la entidad se siente muy orgullosa. Haciendo especial hincapié en todas aquellas medidas que han supuesto una mayor implicación de toda la plantilla. De ellas, destacaremos las medidas de conciliación como la flexibilidad horaria, la posibilidad del teletrabajo, así como la creación y puesta en marcha de un Protocolo de acoso o protocolo para víctimas de violencia de género, sin olvidar la guía de lenguaje inclusivo

Tras la evaluación e informe final del I Plan de Igualdad, al objeto de dar continuidad a las medidas y objetivos previstos en él y seguir avanzando en la gestión de la igualdad en la entidad, se firma el presente Plan de igualdad, que permite abordar nuevas líneas de actuación y plantear objetivos y acciones de mejora. Para ello, se ha realizado previamente una Evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del Plan de Igualdad, así como un Diagnóstico de Situación que ha permitido conocer la realidad actual y evolución de la plantilla, detectar las necesidades y definir los objetivos para mejorar la situación de las trabajadoras y trabajadores, estableciendo los mecanismos necesarios que permiten formular las propuestas que se integran en el presente Plan, para hacer efectivo el principio de igualdad de trato y oportunidades en su ámbito de aplicación.

En enero de 2020 ponemos en marcha el **II Plan de Igualdad de COCEME Alicante** con el fin de seguir avanzado en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en nuestra entidad.

Desde COCEMFE Alicante se apuesta por la Igualdad, porque todas las personas que trabajamos aquí seamos iguales en derechos y oportunidades sin que se tenga en cuenta ni su género, ni su orientación o identidad sexual y por supuesto ni su discapacidad, haciendo

así efectivos los principios establecidos tanto en nuestros estatutos como en nuestro código ético.

En cuanto a este II Plan de Igualdad, de la misma forma que ocurrió con el anterior, es transversal, preventivo y participativo, involucrado a toda la plantilla para que se sienta participe del mismo. Igualmente, los valores que fundamentan este II Plan se derivan de los valores, la misión y el código ético de la entidad y son:

- **Igualdad**: El Plan de Igualdad de COCEMFE Alicante pretende, como objetivo primordial, promover e instaurar una igualdad efectiva real entre sus trabajadoras y trabajadores, eliminando toda causa de discriminación por sexo, género, orientación sexual, pero también otros factores como etnia, color de piel, diversidad funcional u otras características individuales de sus trabajadoras y trabajadores.
- **Transparencia**: En el Plan de Igualdad de COCEMFE Alicante se introducen medidas de transparencia con respecto a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en materia de conciliación familiar y laboral, acceso al empleo, derechos retributivos, salud laboral o formación.
- **Compromiso**: La entidad se compromete a través del Plan de Igualdad a trabajar sobre la igualdad de mujeres y hombres mediante la adquisición de unas responsabilidades manifiestas en dicho documento, vinculante, con una vigencia desde el año 2020 hasta 2023.
- **Eficiencia**: De manera planificada, el Plan de Igualdad programa una implantación progresiva de las diferentes acciones a lo largo de los años de vigencia del mismo, de modo que se consigan los objetivos establecidos en los plazos indicados.
- **Independencia**: Independientemente de la situación de cada trabajadora o trabajador, y sin necesidad de acreditar formalmente ningún tipo de denuncia por maltrato machista ni tipo alguno de situación particular, las trabajadoras y trabajadores podrán acogerse a las diferentes medidas expuestas en el Plan de Igualdad.
- **Responsabilidad**: La organización concibe como obligación propia la asunción y promoción de la igualdad entre sus trabajadoras y trabajadores.



- **Democracia**: En todo momento, la valoración de las diferentes actuaciones recogerá las impresiones y evaluaciones de la plantilla, así como sus sugerencias de cara a nuevas medidas que se puedan incentivar desde el presente o futuros planes de igualdad.
- **Solidaridad**: El Plan de Igualdad de COCEMFE Alicante fundamenta sus acciones positivas en valores de solidaridad para con las trabajadoras víctimas de desigualdad en las facetas laborales sobre las que se interviene.
- **Respeto a la dignidad de las personas**: Como consecuencia del trabajo sobre todos estos puntos anteriormente explicados, COCEMFE Alicante pretende operar con un total respeto a la dignidad de las personas que trabajan para la entidad.

3. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente plan de igualdad se suscribe al centro de trabajo de COCEMFE Alicante situado en calle Cronista Joaquín Collía, 5, bajo 03010 – Alicante.

4. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN ACTUAL

Actualmente COCEMFE Alicante ha finalizado su I Plan de Igualdad clausurándolo con un cuestionario de seguimiento y cierre del mismo con un Informe Final. Los resultados obtenidos en este cuestionario han sido analizados sirviendo como base para las medidas que deberán ser activadas en este II Plan de Igualdad de COCEMFE Alicante y que tendrá una duración, al igual que el anterior, de cuatro años por lo que ocupará desde 2020 al 2023, haciéndolo coincidir de esta manera con la duración del Plan Estratégico de la entidad.

El presente plan es un conjunto de medidas ordenadas que se desarrollaran en las diferentes áreas establecidas y orientadas a alcanzar los objetivos establecidos en el mismo.

A lo largo de la duración de este plan se irán desarrollando las diferentes medidas que se han establecido en este II Plan de Igualdad. Sin olvidar que las medidas establecidas en el anterior Plan de Igualdad siguen activas y vigentes por lo que si fuera necesario podría presentarse evidencias de las mismas.

No se puede perder de vista el hecho que COCEMFE Alicante cuenta con una plantilla fija de unas ocho personas, el resto se van contratando todos los años dependiendo de los proyectos de los que se reciban subvención, pudiéndose pasar de estas 8 personas fijas de plantilla en enero a 24 personas en el mes de julio.

5. CONTENIDO Y OBJETIVOS DEL PLAN

Contenido del Plan:

Este II Plan de Igualdad de COCEMFE Alicante se ha elaborado como un documento en el que se recoja el conjunto de acciones que se han planificado y diseñado a raíz del diagnóstico final y cierre del I Plan de Igualdad junto con el diagnóstico de la situación actual. Estas medidas siguen los objetivos generales que se han establecido, así como los valores de la organización y la legislación vigente.

Las referencias normativas tenidas en cuenta y sobre las que se proyecta el presente Plan son:

- Ley 9/2003, de 2 de abril, para la Igualdad entre mujeres y hombres.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Decreto 133/2007, de 27 de julio, de la Consellería de Bienestar Social de la Generalitat Valenciana, sobre condiciones y requisitos para el visado de los Planes de Igualdad de las Empresas de la Comunidad Valenciana.
- Programa de Trabajo (2006-2010) para la igualdad de mujeres y hombres.
- Real Decreto 6/2019 de 1 de marzo para la garantía de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y ocupación, donde se modifican las áreas que se establecían en la Ley 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

En el documento se establecen los objetivos generales del plan, así como una presentación de la estructura del mismo y una exposición del contenido del plan. Por otro lado, se expone también la programación del desarrollo del mismo, junto con un cronograma que recoge la temporalización de las actuaciones, se introducen las acciones que forman parte del plan, y se establecen los métodos de gestión, seguimiento y evaluación.

Como ya se ha mencionado en un apartado anterior, el presente Plan de Igualdad tendrá una vigencia de cuatro años, comprendidos entre enero del año 2020 y diciembre de 2023.

Las acciones que plantea se rigen bajo los siguientes criterios:

- ✓ Viabilidad de las medidas.
- ✓ Adaptación a la realidad organizativa.
- ✓ Operatividad de su evaluación.
- ✓ Coherencia con los resultados de su diagnóstico.

También cabe destacar, al igual que ocurrió en el I Plan de Igualdad de COCEMFE Alicante, que se trata de un plan **participativo**, ya que se trabaja sobre las conclusiones extraídas de una evaluación conjunta de la situación de la igualdad de oportunidades entre trabajadoras y trabajadores de la entidad extraído del cuestionario de diagnóstico en el que ha participado toda la plantilla; **didáctico**, ya que implica, de manera directa o indirecta, la participación activa de la plantilla en cada una de las acciones; **flexible**, ya que pretende percibir de manera “sensible” la situación de un entorno dinámico al que debe dar respuesta; y por último, **comprometido** con unos valores de igualdad a todos los niveles, también en cuestiones relativas al género.

Objetivos Generales del Plan:

- Fortalecer el compromiso de COCEMFE Alicante con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, afianzando en el funcionamiento interno los principios y valores de igualdad que aplica en su actividad diaria.
- Facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de la plantilla de COCEMFE Alicante fomentando la corresponsabilidad entre hombres y mujeres.

Estructura del Plan: Áreas de intervención.

Las áreas de intervención en las que se centra el II Plan de Igualdad de COCEMFE Alicante son:

1. Área de proceso de selección y contratación.
2. Área de ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
3. Área de condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial ente mujeres y hombres.
4. Área de clasificación profesional
5. Área de formación
6. Área de promoción profesional
7. Área de retribución.
8. Área de infrarrepresentación femenina.
9. Área de prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
10. Área de comunicación y lenguaje no sexista.

Entre estas nueve áreas se comprenden los objetivos específicos que salen de los objetivos generales planteados a través de sus correspondientes acciones, explicitadas más adelante, para el periodo 2020-2023.

En la tabla que se adjunta a continuación se ve de forma más visual cual será el contenido y estructura de este II Plan de Igualdad de COCEMFE Alicante.



PERIODO DE DURACIÓN:

4 años

VIGENCIA Y ÁMBITO DE APLICACIÓN:

1 de enero de 2020 hasta 31 de diciembre de 2023

COCEMFE Alicante, sita en C/ Cronista Joaquín Collía, 5-bajo – 03010 - Alicante

PERSONAS RESPONSABLES DEL PLAN:

Junta Directiva: Antonio Ruescas -Fide Mirón

Equipo directivo: Cristina Valdés

Equipo técnico: Ana Moreno

ESTRUCTURA DEL PLAN

1. Área de proceso de selección y contratación.
2. Área de ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
3. Área de condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial ente mujeres y hombres.
4. Área de clasificación profesional
5. Área de formación
6. Área de promoción profesional
7. Área de retribución.
8. Área de infrarrepresentación femenina.
9. Área de prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
10. Área de Comunicación y lenguaje no sexista.

OBJETIVOS DEL PLAN

Fortalecer el compromiso de COCEMFE Alicante con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, afianzando en el funcionamiento interno los principios y valores de igualdad que aplica en su actividad diaria.

Facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de la plantilla de COCEMFE Alicante fomentando la corresponsabilidad entre hombres y mujeres.

PERSONAS A LAS QUE AFECTARÁ EL PLAN

Plantilla al completo de la entidad

MEDIOS Y RECURSOS PARA SU PUESTA EN MARCHA

- Medios humanos: Comisión de igualdad de COCEMFE Alicante que está compuesta por dos miembros de la Junta Directiva y dos personas del equipo técnico formadas en materia de igualdad de género.



- Medios económicos: Los dispuestos y necesarios en cada una de las acciones.
- Medios materiales: Los dispuestos y necesarios en cada una de las acciones.

SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN

- Evaluación de cierre del primer plan de igualdad que nos indica el estado actual de la entidad en temas de igualdad.
- Presentación de evidencias anuales de cada acción.
- Evaluación final del estado de la entidad tras las mediadas aplicadas.

6. ACTUACIONES

A continuación, se pasará a enumerar todas las acciones que se van a llevar a cabo a lo largo de la duración de este II Plan de Igualdad de COCEMFE Alicante.

| | |
|---------------------------------------|--|
| ÁREA | Proceso de Selección y Contratación |
| ACCIÓN 1 | Utilización de currículos ciegos para el proceso de selección |
| OBJETIVO | Evitar los datos personales que puedan influir en las personas que realizan el proceso de selección |
| DESCRIPCIÓN | En el momento que deba abrirse un proceso de selección en la entidad para cubrir vacante interna, en la publicidad que se haga de la misma, se pondrá una nota solicitando que los curriculum que se envíen para participar en dichos procesos de selección deben omitir todos aquellos datos que permitan identificar el sexo, edad, nacionalidad de las personas candidatas. |
| INDICADOR | Nº CV ciegos recibidos vs sexo de persona contratada en cada uno de los procesos de selección realizados |
| RESPONSABLE | Responsable de RRHH y Responsable de Coordinación |
| PERSONAS A LAS QUE VA DIRIGIDA | Plantilla de la entidad |
| PLAZO DE EJECUCIÓN | Segundo año de implantación y a lo largo de la duración del plan |
| COSTE DE EJECUCIÓN | 778,75 € |
| GRADO DE IMPLANTACIÓN | <input type="checkbox"/> Pendiente de ejecución <input type="checkbox"/> En ejecución <input type="checkbox"/> Ejecutada |

| | |
|---------------------------------------|--|
| ÁREA | Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral |
| ACCIÓN 2 | Disgregación por sexo de las personas que se acogen a las medidas de conciliación que ofrece la entidad. |
| OBJETIVO | Averiguar si existe diferencia de sexo entre las personas que se acogen a las medidas de conciliación. |
| DESCRIPCIÓN | Se recogerá en una tabla todas las medidas de conciliación que se ofrecen en la entidad y las personas que se acogen a estas medidas disgregadas por sexo. De esta manera se pondrá de manifiesto si las medidas son más solicitadas por los hombres o por las mujeres de la entidad. Pudiéndose analizar los resultados y actuar en consecuencia. |
| INDICADOR | Tabla de recogida de información disgregada por sexo de las medidas de conciliación. Número de mujeres vs hombres que se acogen a las medidas de conciliación ofrecidas por la entidad. |
| RESPONSABLE | Responsable de Coordinación |
| PERSONAS A LAS QUE VA DIRIGIDA | Plantilla de la entidad |
| PLAZO DE EJECUCIÓN | Segundo año de implantación y a lo largo de la duración del plan |
| COSTE DE EJECUCIÓN | 778,75 € |
| GRADO DE IMPLANTACIÓN | <input type="checkbox"/> Pendiente de ejecución <input type="checkbox"/> En ejecución <input type="checkbox"/> Ejecutada |

| | |
|---------------------------------------|---|
| ÁREA | Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral |
| ACCIÓN 3 | Dar los días 24 y 31 de diciembre a toda la plantilla |
| OBJETIVO | Facilitar la conciliación de la vida laboral con la familiar y personal |
| DESCRIPCIÓN | Establecimiento de esta medida en el Reglamento Interno de Trabajo para que toda la plantilla sea conocedora del mismo y quede establecido formalmente. |
| INDICADOR | Evaluación del grado de satisfacción de esta medida en la encuesta de satisfacción de la entidad disgregada por sexo. |
| RESPONSABLE | Responsable de Coordinación, Responsable RRHH Y Junta Directiva |
| PERSONAS A LAS QUE VA DIRIGIDA | Plantilla de la entidad |
| PLAZO DE EJECUCIÓN | Primer año de implantación y a lo largo de la duración del plan |
| COSTE DE EJECUCIÓN | 1.900,05 € |
| GRADO DE IMPLANTACIÓN | <input type="checkbox"/> Pendiente de ejecución <input type="checkbox"/> En ejecución <input type="checkbox"/> Ejecutada |

| | |
|---------------------------------------|--|
| ÁREA | Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral |
| ACCIÓN 4 | Equiparar a las parejas que conviven con los matrimonios o parejas de hecho en cuanto a solicitud de permisos retribuidos por enfermedad u hospitalización |
| OBJETIVO | Facilitar la conciliación de la vida laboral con la familiar y personal |
| DESCRIPCIÓN | Establecimiento de esta medida en el Reglamento Interno de Trabajo para que toda la plantilla sea conocedora del mismo y quede establecido formalmente. |
| INDICADOR | Evaluación del grado de satisfacción de esta medida en la encuesta de satisfacción de la entidad disgregada por sexo. |
| RESPONSABLE | Responsable de Coordinación, Responsable RRHH Y Junta Directiva |
| PERSONAS A LAS QUE VA DIRIGIDA | Plantilla de la entidad |
| PLAZO DE EJECUCIÓN | Primer año de implantación y a lo largo de la duración del plan |
| COSTE DE EJECUCIÓN | 778,75 € |
| GRADO DE IMPLANTACIÓN | <input type="checkbox"/> Pendiente de ejecución <input type="checkbox"/> En ejecución <input type="checkbox"/> Ejecutada |

| | |
|---------------------------------------|--|
| ÁREA | Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres |
| ACCIÓN 5 | Rellenar el botiquín con productos de higiene íntima específicos para las mujeres trabajadoras de la entidad |
| OBJETIVO | Poner de manifiesto las diferencias físicas entre mujeres y hombres sin que esto afecte a la igualdad de oportunidades y de trato. |
| DESCRIPCIÓN | En el servicio de la entidad que usa la plantilla de forma conjunta, se rellenará el botiquín, además de con productos primeros auxilios, con productos de higiene femenina. |
| INDICADOR | Encuesta de satisfacción de la plantilla disgregada por sexo de esta medida |
| RESPONSABLE | Responsable de Coordinación |
| PERSONAS A LAS QUE VA DIRIGIDA | Plantilla de la entidad |
| PLAZO DE EJECUCIÓN | Primer año de implantación y a lo largo de la duración del plan |
| COSTE DE EJECUCIÓN | 180 € |
| GRADO DE IMPLANTACIÓN | <input type="checkbox"/> Pendiente de ejecución <input type="checkbox"/> En ejecución <input type="checkbox"/> Ejecutada |

| | |
|---------------------------------------|---|
| ÁREA | Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres |
| ACCIÓN 6 | Pedir al servicio de prevención de riesgos laborales que incorporen la perspectiva de género en los riesgos laborales. |
| OBJETIVO | Poner de manifiesto las diferencias físicas entre mujeres y hombres sin que esto afecte a la igualdad de oportunidades y de trato. |
| DESCRIPCIÓN | Se le solicitará de manera formal a nuestro servicio de prevención de riesgos laborales que elabore los diferentes informes de Prevención de Riesgos Laborales incorporando la perspectiva de género. |
| INDICADOR | Encuesta de satisfacción de la plantilla disgregada por sexo de esta medida |
| RESPONSABLE | Responsable de Coordinación |
| PERSONAS A LAS QUE VA DIRIGIDA | Plantilla de la entidad |
| PLAZO DE EJECUCIÓN | Cuarto año de implantación y a lo largo de la duración del plan |
| COSTE DE EJECUCIÓN | 591,56 € |
| GRADO DE IMPLANTACIÓN | <input type="checkbox"/> Pendiente de ejecución <input type="checkbox"/> En ejecución <input type="checkbox"/> Ejecutada |

| | |
|---------------------------------------|---|
| ÁREA | Clasificación profesional |
| ACCIÓN 7 | Utilizar el término en femenino o masculino dependiendo de la persona que ocupe el puesto. Y si se desconoce el sexo de la persona, utilizar un término neutro de clasificación |
| OBJETIVO | Regular un sistema de clasificación profesional que garantice la no discriminación por sexo. |
| DESCRIPCIÓN | Se revisará toda documentación donde aparezca la clasificación profesional de la plantilla de la entidad (web, guía Cominet, carteles, etc) para que el término que se use al referirse al puesto de trabajo que se ocupa sea femenino o masculino dependiendo del sexo de la persona que lo ocupe, y si se desconoce se use un término genérico desdoblado o neutro. |
| INDICADOR | Presentación de documentación oficial de la entidad donde aparezca este uso de clasificación personalizada o neutra. |
| RESPONSABLE | Responsable de Coordinación |
| PERSONAS A LAS QUE VA DIRIGIDA | Plantilla de la entidad |
| PLAZO DE EJECUCIÓN | Segundo año de implantación y a lo largo de la duración del plan |
| COSTE DE EJECUCIÓN | 778,75 € |
| GRADO DE IMPLANTACIÓN | <input type="checkbox"/> Pendiente de ejecución <input type="checkbox"/> En ejecución <input type="checkbox"/> Ejecutada |

| | |
|---------------------------------------|--|
| ÁREA | Formación |
| ACCIÓN 8 | Elaboración de un dossier que se realizará a principio de cada ejercicio donde aparezca la formación establecida para el mismo con fechas exactas y duración. |
| OBJETIVO | Garantizar que toda la oferta formativa llegue a toda la plantilla con suficiente tiempo para que puedan organizarse. |
| DESCRIPCIÓN | Con la elaboración de este dossier todas las personas de la plantilla conocerán en la misma vez las ofertas formativas por lo tendrá las mismas oportunidades de acceso. |
| INDICADOR | Número de personas disgregadas por sexo que se acogen a la oferta formativa |
| RESPONSABLE | Responsable de Coordinación |
| PERSONAS A LAS QUE VA DIRIGIDA | Plantilla de la entidad |
| PLAZO DE EJECUCIÓN | Tercer año de implantación |
| COSTE DE EJECUCIÓN | 778,75 € |
| GRADO DE IMPLANTACIÓN | <input type="checkbox"/> Pendiente de ejecución <input type="checkbox"/> En ejecución <input type="checkbox"/> Ejecutada |

| | |
|---------------------------------------|---|
| ÁREA | Promoción profesional |
| ACCIÓN 9 | Promocionar preferentemente a las mujeres de la entidad en lugar de a los hombres |
| OBJETIVO | Conseguir el acceso de las mujeres de la entidad a todos los grupos, categorías y puestos de la entidad, sobre todo a aquellos en los que estén subrepresentadas. |
| DESCRIPCIÓN | Para la cobertura de vacantes en la entidad, y en condiciones equivalentes de idoneidad y competencias para el puesto de trabajo que se tenga que cubrir, se priorizarán las candidaturas internas de las mujeres trabajadoras de la entidad para promociones |
| INDICADOR | Número de personas promocionadas por sexo, tipo de jornada y contrato. |
| RESPONSABLE | Responsable de Coordinación |
| PERSONAS A LAS QUE VA DIRIGIDA | Plantilla de la entidad |
| PLAZO DE EJECUCIÓN | Tercer año de implantación |
| COSTE DE EJECUCIÓN | 778,75 € |
| GRADO DE IMPLANTACIÓN | <input type="checkbox"/> Pendiente de ejecución <input type="checkbox"/> En ejecución <input type="checkbox"/> Ejecutada |

| | |
|---------------------------------------|---|
| ÁREA | Retribución |
| ACCIÓN 10 | Compromiso por escrito de la entidad para que no haya ninguna diferencia en la nómina que genere desigualdad por motivo de género: estructura retributiva, pluses y complementos salariales, etc.. |
| OBJETIVO | Erradicar cualquier brecha salarial por razones de género o sexo |
| INDICADOR | Número de personas de la plantilla que son conocedoras de la política de igualdad salarial existente en la entidad |
| DESCRIPCIÓN | La Junta Directiva elaborará un documento que se hará público en las diferentes plataformas de la entidad, donde pondrán de manifiesto su compromiso con la igualdad salarial entre mujeres y hombres de su plantilla y del resto |
| RESPONSABLE | Responsable de Coordinación |
| PERSONAS A LAS QUE VA DIRIGIDA | Plantilla de la entidad |
| PLAZO DE EJECUCIÓN | Tercer año de implantación |
| COSTE DE EJECUCIÓN | 0,00 € |
| GRADO DE IMPLANTACIÓN | <input type="checkbox"/> Pendiente de ejecución <input type="checkbox"/> En ejecución <input type="checkbox"/> Ejecutada |

| | |
|---------------------------------------|--|
| ÁREA | Infrarrepresentación femenina |
| ACCIÓN 11 | A igualdad curricular y de competencias priorizar la contratación de mujeres para puestos masculinizados. |
| OBJETIVO | Conseguir la representación más o menos equitativa de los dos sexos en la mayoría de los puestos de la entidad |
| DESCRIPCIÓN | Si la entidad tiene que cubrir un puesto de trabajo que está masculinizado, en el proceso de selección se priorizará, a igualdad curricular, la contratación de mujeres para esos puestos. |
| INDICADOR | Disgregación por sexo de todos los puestos de la plantilla anualmente |
| RESPONSABLE | Responsable de Coordinación y responsable de RRHH |
| PERSONAS A LAS QUE VA DIRIGIDA | Plantilla de la entidad |
| PLAZO DE EJECUCIÓN | Cuarto año de implantación |
| COSTE DE EJECUCIÓN | 0,00 € |
| GRADO DE IMPLANTACIÓN | <input type="checkbox"/> Pendiente de ejecución <input type="checkbox"/> En ejecución <input type="checkbox"/> Ejecutada |

| | |
|---------------------------------------|---|
| ÁREA | Prevención del acoso sexual y por razón de sexo |
| ACCIÓN 12 | Impartición de una formación sobre acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso por identidad sexual |
| OBJETIVO | Eliminar las conductas que puedan ser consideradas como ofensivas o vejatorias en materia de acoso sexual o por razones de sexo. |
| DESCRIPCIÓN | Se contratará los servicios de una empresa externa para impartir la formación sobre los distintos tipos de acoso en el trabajo con el fin de sensibilizar a la plantilla sobre este tema. |
| INDICADOR | Número de asistencia al curso disgregado por sexo en relación al total de plantilla disgregada por sexo. |
| RESPONSABLE | Responsable de Coordinación |
| PERSONAS A LAS QUE VA DIRIGIDA | Plantilla de la entidad |
| PLAZO DE EJECUCIÓN | Cuarto año de implantación |
| COSTE DE EJECUCIÓN | 1.500,00 € |
| GRADO DE IMPLANTACIÓN | <input type="checkbox"/> Pendiente de ejecución <input type="checkbox"/> En ejecución <input type="checkbox"/> Ejecutada |

| | |
|---------------------------------------|---|
| ÁREA | Comunicación y lenguaje no sexista |
| ACCIÓN 13 | Revisión de lenguaje e imágenes utilizadas en nuestras difusiones en internet, tanto de la web como de las redes sociales. |
| OBJETIVO | Erradicar las imágenes y lenguaje sexista de nuestras difusiones en internet (web y redes sociales). |
| DESCRIPCIÓN | Se revisará toda difusión que se haga en nuestra web y redes sociales para que se utilice un lenguaje e imágenes no sexistas, realizándose desde una perspectiva de género. |
| INDICADOR | Número de publicaciones revisadas vs corregidas. |
| RESPONSABLE | Responsable de Comunicación y Responsable de Igualdad |
| PERSONAS A LAS QUE VA DIRIGIDA | Toda persona que tenga acceso a nuestra web y redes sociales |
| PLAZO DE EJECUCIÓN | Primer año de implantación |
| COSTE DE EJECUCIÓN | 1.500,00 € |
| GRADO DE IMPLANTACIÓN | <input type="checkbox"/> Pendiente de ejecución <input type="checkbox"/> En ejecución <input type="checkbox"/> Ejecutada |



7. CALENDARIZACIÓN DE LAS MEDIDAS A IMPLANTAR

| | 2020 | | | | 2021 | | | | 2022 | | | | 2023 | | | |
|------------|------|---|---|---|------|---|---|---|------|---|---|---|------|---|---|---|
| TRIMESTRES | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| ACCIONES | | | | | | | | | | | | | | | | |
| A1 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| A2 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| A3 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| A4 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| A5 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| A6 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| A7 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| A8 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| A9 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| A10 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| A11 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| A12 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| A13 | | | | | | | | | | | | | | | | |

| | |
|--|--------------------------------|
| | Puesta en marcha de la acción. |
| | Mantenimiento de la acción. |

8. GESTIÓN DEL PLAN

La Coordinación de la entidad, junto con el Área de Igualdad, tendrán la responsabilidad de la gestión del Plan de Igualdad de COCEMFE Alicante. Los principios que regirán su funcionamiento son:

- Pese a que algunas medidas de las áreas de salud laboral o conciliación son de acogimiento voluntario por parte de la plantilla, la publicación de este Plan de Igualdad implica la **obligatoriedad** de la puesta en marcha de estas acciones de manera transversal y planificada a lo largo de la vigencia del mismo.
- Los responsables de cada acción (Coordinación y Área de Igualdad, en los respectivos casos) velarán por el cumplimiento de los objetivos y la ejecución de las actuaciones.
- Asimismo, los responsables se encargarán de realizar el seguimiento y la evaluación de cada acción, así como de manera global, que quedarán plasmados en los informes anuales de RRHH de la entidad, en un apartado específico para el Plan de Igualdad.
- Se tomarán las medidas correctoras necesarias para encauzar la acción de manera dirigida hacia la consecución efectiva de los objetivos propuestos.
- Considerar, diseñar y poner en práctica los sucesivos planes de igualdad de la entidad.

9. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Para cada una de las acciones se diseñará una metodología diferente de evaluación. A continuación, se explica el método de recogida de datos de cada una de las intervenciones del plan que tiene que ver con el indicador que se ha establecido en cada una de estas acciones:

| | |
|------------------------|---|
| <p>Acción 1</p> | <p>Nº CV ciegos recibidos vs sexo de persona contratada en cada uno de los procesos de selección realizados.</p> <p>El objetivo de esta medida es la contratación de las personas basada en las competencias sin que existan interferencias subjetivas con los datos personales, principalmente el del sexo de la persona, aunque no el único presente en la no discriminación.</p> |
| <p>Acción 2</p> | <p>Tabla de recogida de información desgregada por sexo de las medidas de conciliación. Número de mujeres vs hombres que se acogen a las medidas de conciliación ofrecidas por la entidad.</p> <p>El objetivo es comprobar si existe diferencia numérica entre las mujeres y los hombres de la entidad que se acogen a las medidas de conciliación. Así se valorará la necesidad de impartir formación en corresponsabilidad.</p> |
| <p>Acción 3</p> | <p>Evaluación del grado de satisfacción de esta medida en la encuesta de satisfacción de la entidad desgregada por sexo.</p> <p>El objetivo, como en el caso de la medida anterior, es comprobar si existe diferencia numérica entre las mujeres y los hombres de la entidad que se acogen a las medidas de conciliación. Así se valorará la necesidad de impartir formación en corresponsabilidad.</p> |
| <p>Acción 4</p> | <p>Evaluación del grado de satisfacción de esta medida en la encuesta de satisfacción de la entidad desgregada por sexo.</p> <p>El objetivo, como en el caso de las dos medidas anteriores, es comprobar si existe diferencia numérica entre las mujeres y los hombres de la entidad que se acogen a las medidas de conciliación. Así se valorará la necesidad de impartir formación en corresponsabilidad.</p> |
| <p>Acción 5</p> | <p>Encuesta de satisfacción de la plantilla desgregada por sexo de esta medida.</p> <p>El objetivo es que la plantilla al completo se dé cuenta de las diferencias físicas existentes entre mujeres y hombres sin que estas afecten a la igualdad de trato y oportunidades.</p> |
| <p>Acción 6</p> | <p>Encuesta de satisfacción de la plantilla desgregada por sexo de esta medida</p> <p>El objetivo es hacer visible a un nivel más formal, las diferencias físicas existentes entre mujeres y hombres sin que estas afecten a la igualdad de trato y oportunidades.</p> |

| | |
|-------------------------|--|
| <p>Acción 7</p> | <p>Presentación de documentación oficial de la entidad donde aparezca este uso de clasificación personalizada o neutra.</p> <p>El objetivo es dar visibilidad a la mujer que ocupa ciertos puestos de trabajo que hasta ahora eran ocupados por hombres o por mujeres, pero con nomenclatura masculinizada.</p> |
| <p>Acción 8</p> | <p>Número de personas disgregadas por sexo que se acogen a la oferta formativa.</p> <p>El objetivo es comprobar si existe diferencia numérica entre las mujeres y los hombres de la entidad que solicitan formación, valorando los motivos que puedan provocar la posible diferencia y actuar sobre ellos en posteriores acciones.</p> |
| <p>Acción 9</p> | <p>Número de personas promocionadas por sexo, tipo de jornada y contrato.</p> <p>El objetivo es, al igual que en anteriores medidas, comprobar si el sexo de la persona trabajadora determina o influye en las promociones de la entidad.</p> |
| <p>Acción 10</p> | <p>Número de personas de la plantilla que son conocedoras de la política de igualdad salarial existente en la entidad.</p> <p>El objetivo es dar transparencia y visibilidad al compromiso de la entidad con una retribución justa sin diferenciación por razones de sexo.</p> |
| <p>Acción 11</p> | <p>Disgregación por sexo de todos los puestos de la plantilla anualmente.</p> <p>El objetivo es comprobar de forma anual, la variación de la plantilla con respecto al sexo de sus componentes para evitar la infrarrepresentación femenina y actuar sobre este hecho si fuera necesario.</p> |
| <p>Acción 12</p> | <p>Número de asistencia al curso disgregado por sexo en relación al total de plantilla disgregada por sexo.</p> <p>El objetivo es comprobar el número de personas diferenciadas por sexo interesada en la formación sobre el acoso sexual o por razones de sexo.</p> |
| <p>Acción 13</p> | <p>Numero de publicaciones revisadas vs corregidas.</p> <p>El objetivo es erradicar las imágenes y lenguaje sexista de nuestras difusiones en internet (web y redes sociales) y de esta manera inculcar en las personas que accedan a nuestras difusiones la perspectiva de género.</p> |