



[www.cocemfealicante.org](http://www.cocemfealicante.org)



COCEMFE  
Alicante

# 3<sup>er</sup> PLAN DE IGUALDAD

PERIODO VIGENTE 2022-2026

## ÍNDICE:

	Pág.
<b>1. INTRODUCCIÓN</b>	<b>3</b>
<b>2. PRESENTACIÓN</b>	<b>4</b>
<b>3. COMISIÓN NEGOCIADORA / PARITARIA</b>	<b>6</b>
<b>4. RESUMEN DE DIAGNÓSTICO Y DE RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA</b>	<b>7</b>
<b>5. ÁMBITO DE APLICACIÓN</b>	<b>19</b>
<b>6. CONTENIDO Y OBJETIVOS DEL PLAN</b>	<b>19</b>
<b>7. ACTUACIONES</b>	<b>24</b>
• <b>Proceso de Selección y Contratación.</b>	
• <b>Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.</b>	
• <b>Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.</b>	
• <b>Clasificación profesional.</b>	
• <b>Formación.</b>	
• <b>Promoción profesional.</b>	
• <b>Retribuciones.</b>	
• <b>Infrarrepresentación femenina.</b>	
• <b>Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.</b>	
• <b>Comunicación y lenguaje no sexista.</b>	
<b>8. CALENDARIZACIÓN DE LAS MEDIDAS A IMPLANTAR</b>	<b>38</b>
<b>9. GESTIÓN DEL PLAN</b>	<b>39</b>
<b>10. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>	<b>39</b>
<b>11. PROCEDIMIENTO MODIFICACIÓN</b>	<b>42</b>

## 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 provincial, declarada de utilidad pública en 2010, que en la actualidad representa a 45 entidades federadas, con una representación de más de 9.000 socios.

La MISIÓN de COCEMFE Alicante es conseguir la plena inclusión y participación activa de las personas con discapacidad física y orgánica en todos los ámbitos de la sociedad, a través de la promoción, defensa y reivindicación del ejercicio de sus derechos, así como de la coordinación, representación e impulso del movimiento asociativo, contribuyendo así a la construcción de una sociedad inclusiva y diversa.

La VISIÓN de COCEMFE Alicante es la de una federación con espíritu solidario que tenga una gran capacidad reivindicativa de 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, que son: Defensa de los derechos y respeto a la dignidad de las personas, Igualdad, equidad y justicia social, Compromiso social, Integridad, Democracia y participación, Profesionalidad, Calidad y transparencia, Trabajo en red y equipo e Innovación.

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 planteó en el año 2016 recoger y formalizar las medidas por la igualdad efectiva que se llevaban aplicando en la plantilla años atrás, constituyendo un documento vinculante que aunaba, planificaba y ponía en marcha de manera progresiva un I Plan de Igualdad desarrollado entre 2016 y 2019. A pesar de que la Ley de Igualdad no le obliga a elaborar un plan de igualdad, atendiendo al número de personas trabajadoras, desde el año 2016 COCEMFE Alicante cuenta con un Plan de Igualdad.

El **I Plan** y sus medidas fueron 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 su plantilla.

Este plan finalizó en 2019, consiguiendo muy buen resultado en las medidas implantadas. Haciendo especial hincapié en aquellas medidas que supusieron 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, Protocolo para víctimas de violencia de género y una guía de lenguaje inclusivo.

En enero de 2020 se pone en marcha el **II Plan de Igualdad** de COCEMFE Alicante con el fin de seguir avanzado en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en nuestra entidad. En 22/12/2021 se presentó el Informe de seguimiento del mismo. Debido al cambio legislativo (RD 901 y 902/2020). En junio de 2022, la Entidad decide finalizar el II Plan de igualdad y empezar este tercer plan con fecha 2022-2026.

En junio de 2022 iniciamos el **proceso de Implantación de nuestro III Plan de Igualdad** para adaptarnos a la legislación vigente, tanto el RD-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de Medidas Urgentes para la Garantía de la Igualdad de Trato y Oportunidades entre hombres y mujeres en el empleo y la ocupación; como el Real Decreto 901/2020,

por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

**El III Plan** de Igualdad responde al firme compromiso de COCEMFE Alicante con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, recogida en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Destacar que, de la misma forma que ocurrió con los Planes anteriores, la Metodología del mismo es transversal, preventiva y participativa, involucrando a toda la plantilla para que se sienta partícipe del mismo. Igualmente, los valores que fundamentarán este III Plan se derivan de los valores, la misión y el código ético de la entidad y son:

- **Defensa de los derechos y respeto a la dignidad de las personas:** COCEMFE Alicante siempre antepondrá la dignidad de las personas trabajadoras de la entidad, así como la defensa de los derechos de las personas usuarias.
- **Igualdad, equidad y justicia social:** El Plan de Igualdad de COCEMFE Alicante pretende, como objetivo primordial, promover e instaurar una igualdad efectiva real entre sus trabajadoras y trabajadores, yendo un paso más allá y apostando por la equidad para eliminar toda causa de discriminación por sexo, género, orientación sexual, pero también otros factores como etnia, raza, diversidad funcional u otras características individuales.
- **Compromiso Social:** 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, haciendo partícipe de sus decisiones a toda la sociedad con la publicación de sus compromisos en las redes sociales y web.
- **Integridad:** Con este Plan de Igualdad la entidad pretende dar un claro ejemplo de integridad basados en los principios de honestidad y dignidad, mostrando una conducta que sea modelo de comportamiento para toda la sociedad.

- **Democracia y participación:** A través de las diferentes sesiones desarrolladas con la plantilla para la elaboración del Plan de Igualdad, se conseguirá la participación, colaboración e implicación de todas las personas que conforman la entidad.
- **Profesionalidad:** Nuestra actividad siempre está orientada a trabajar de manera eficaz y eficiente con los recursos disponibles, adquiriendo un alto nivel de compromiso por parte de la plantilla. Y esto se refleja también en el trabajo transversal desarrollado en nuestro plan de igualdad.
- **Calidad y transparencia:** Nuestra entidad trabaja en todas sus áreas, basándose en los principios de calidad y transparencia, por lo que este principio se refleja en nuestro Plan de Igualdad.
- **Trabajo en red y en equipo:** En todo momento, se trabajará en equipo con un intercambio y aprendizaje mutuo de todas las personas involucradas, contribuyendo al proyecto común de este III Plan de Igualdad.
- **Innovación:** Las medidas reflejadas en este Plan de Igualdad, intentarán ser novedosas e innovadoras, adaptándonos a la actualidad social.

### 3. COMISIÓN NEGOCIADORA / PARITARIA

En junio de 2022, se constituye la Comisión Negociadora, siendo la siguiente composición paritaria.

En representación de la empresa:

- Antonio Ruescas Cañizares, presidente de COCEMFE ALICANTE.
- Cristina Valdés Sanz, coordinadora de COCEMFE ALICANTE.
- Clara Campos Mora, trabajadora de COCEMFE ALICANTE.

En representación de las personas trabajadoras:

- Jorge Alzamora Lillo. Negociador de CC.OO.
- Covadonga Peremarch Palomares. Negociadora de UGT-PV.
- Sergio Carbonell Peral. Negociador de FSIE.

## **4. RESUMEN DE DIAGNÓSTICO Y DE RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA**

Para la realización de toda la fase de diagnóstico y auditoría retributiva se pone como fecha de referencia el 1 de junio de 2022, a partir de esta fecha no se ha tenido en cuenta los cambios o alteraciones a los que se ha visto sometida la plantilla de COCEMFE Alicante.

El presente diagnóstico, incluyendo la auditoría retributiva, ha consistido en un análisis detallado de la situación sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la entidad durante el cual se han realizado actividades de recogida de información, de análisis, de debate interno, y finalmente, de formulación de propuestas que pueden integrarse en un Plan de Igualdad. El objetivo fundamental de la elaboración de este diagnóstico ha sido conocer el nivel de Igualdad de Oportunidades que existe, para detectar las necesidades y definir los objetivos para mejorar la situación de las trabajadoras y trabajadores, definiendo los mecanismos que permitan hacer más eficiente la organización y retener al mejor talento.

### **4.1 Entidad y Datos del Proyecto**

<b>Razón Social y NIF</b>	<b>COCEMFE ALICANTE G-03337375</b>
<b>Sector/Actividad</b>	<b>Atención a personas con diversidad funcional</b>
<b>Plantilla (nº hombre y mujeres)</b>	<b>18 (12 mujeres y 6 hombres)</b>
<b>Convenio Colectivo</b>	<b>VIII Convenio Colectivo Laboral Autonómico de Centros, Entidades y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad de la Comunidad Valenciana</b>
<b>Vigencia</b>	<b>La misma que el Plan</b>

## 4.2 Objetivo

El presente análisis se realiza con el objeto de obtener, por un lado, la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa cumple con el principio de igualdad entre mujeres y hombre y, por otro para definir las necesidades específicas a las que hay que atender para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad retributiva y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo, todo ello en virtud de lo dispuesto en el RD 902/2020.

Se han analizado las siguientes Áreas:

- a) Estructura de la plantilla.
- b) Selección y contratación.
- c) Clasificación profesional.
- d) Formación.
- e) Promoción profesional.
- f) Condiciones de trabajo, incluidas la auditoría salarial entre mujeres y hombres.  
Retribución.
- g) Ejercicio de corresponsabilidad de los derechos de la vida personal, familiar y laboral. Conciliación de la vida personal y laboral.
- h) Sexismo y acoso sexual.
- i) Comunicación y lenguaje no sexista.
- j) Protocolo para víctimas de violencia de género.



**Como resumen de cada área destacamos:**

**a) Estructura de la plantilla.**

**Número total.**

COCEMFE Alicante cuenta en el momento de la elaboración de este diagnóstico, 1 de junio de 2022, con un total de plantilla 18 personas, 12 Mujeres y 6 hombres, pero esta plantilla puede ir aumentando a lo largo del año en relación a las subvenciones recibidas.

**Edad**

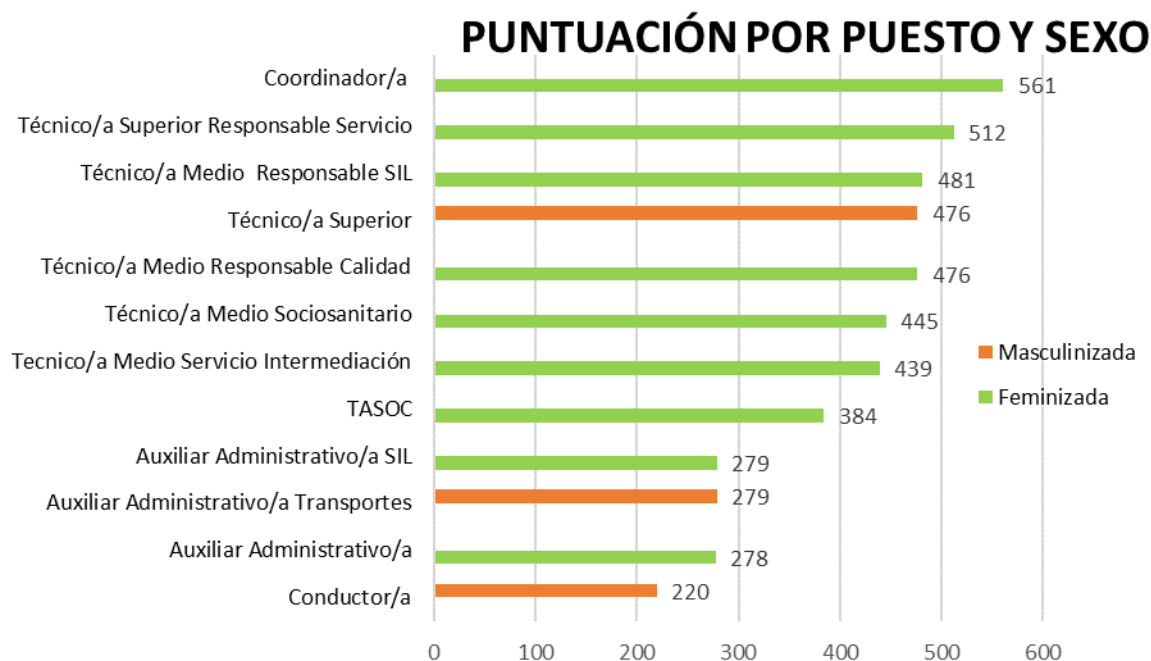
La edad media de la plantilla corresponde a 41 años, siendo la misma para mujeres que para hombres.

**Departamentos**

La plantilla está constituida por:

TITULO DEL PUESTO	MUJERES	HOMBRES	CATEGORIZACIÓN
Técnico/a Medio Sociosanitario	3	1	Feminizada
Técnico/a Medio Responsable SIL	1	0	Feminizada
Técnico/a Superior (Accesibilidad y Sexualidad)	0	2	Masculinizada
Técnico/a Superior Responsable Servicio	1	0	Feminizada
Auxiliar Administrativo/a	1	0	Feminizada
Coordinador/a	1	0	Feminizada
Conductor/a	0	2	Masculinizada
TASOC	1	0	Feminizada
Técnico/a Medio Servicio Intermediación	2	0	Feminizada
Técnico/a Medio Responsable Calidad	1	0	Feminizada
Auxiliar Administrativo/a SIL	1	0	Feminizada
Auxiliar Administrativo/a Transportes	0	1	Masculinizada

Según los resultados obtenidos en la auditoría retributiva, destacamos la siguiente tabla de puntuación, desglosada por puesto y sexo:



De este apartado, sacamos las siguientes conclusiones:

- La primera y principal conclusión que se puede obtener a la luz de los resultados obtenidos es que nos encontramos ante una entidad mayormente feminizada, aunque existen dos puestos de trabajo en los que nos encontramos ante una masculinización de dichos puestos como son los de conductor/a y los de Técnico/a superior/a. Con respecto al puesto de Conductor/a decir que la entidad, en los procesos de selección para el puesto ha intentado acabar con este aspecto, pero desde el primer momento, las personas candidatas al puesto eran hombres y no ha habido posibilidad de realizar una acción positiva anteponiendo candidatas femeninas a candidatos masculinos. Con respecto al segundo puesto mencionado, Técnico/a superior, es verdad que está masculinizado, pero al igual que en el otro puesto, las opciones en cuanto a selección de personal, aunque había más mujeres que se presentaban, estas no cumplían con los mínimos requisitos requeridos para ocupar el puesto.

- Como segunda conclusión, destacamos que La diferencia de puntuación entre los diferentes puestos de la misma agrupación, es pequeña y no equivaldría a una diferencia salarial.
- Por último, destacamos que los puestos de responsabilidad están todos ocupados por mujeres, cosa más lógica ya que el porcentaje de mujeres en la entidad es superior. Incluso en el puesto de Técnico/a superior responsable del servicio está ocupado por una mujer, teniendo en cuenta que es un puesto masculinizado.

### Contratos

Encontramos dos tipos contratos principales: indefinidos (50% mujeres y 17% hombres) y temporales (17% mujeres y 17% hombres).

Se debe aclarar que estos contratos temporales se deben a las subvenciones que se reciben de manera puntual, es decir, están asociados a programas que tienen una fecha de inicio y una de fin y que no se sabe de su renovación o continuidad.

Siendo la antigüedad de la plantilla la siguiente:

ANTIGÜEDAD Y TIPO DE JORNADA EN MUJERES		
ANTIGÜEDAD	TIPO DE JORNADA	MUJER
18 años	Jornada Completa	2
19 años	Jornada Completa	1
1,5 años	Jornada Completa	2
2 años	Jornada Completa	1
11 años	Jornada Completa	1
3 años	Jornada Completa	1
13 años	Jornada Completa	1
1 año	Jornada Completa	1
3 años	Jornada Parcial	1
0,5 años	Jornada Parcial	1
1 año	Jornada Parcial	1
0,5	Jornada Parcial	1

ANTIGÜEDAD Y TIPO DE JORNADA EN HOMBRES		
ANTIGÜEDAD	TIPO DE JORNADA	HOMBRES
4 años	Jornada Parcial	1
8 años	Jornada Parcial	1
5 años	Jornada Parcial	1
1,5 años	Jornada Parcial	1

## Discapacidad

El número de personas con discapacidad diferenciada por sexo. De esta forma se cuenta con un 33,34% de personas con discapacidad.

### **b) Selección y contratación.**

La publicación de los puestos vacantes se hace a través de las diferentes redes sociales.

Las pruebas de selección que se realizan en COCEMFE Alicante, son iguales tanto para mujeres como para hombres, ya que en la selección de personal se valoran los conocimientos, capacidades y cualidades de las personas candidatas, para asegurar que se cumplen estos criterios solicitamos CV ciegos. Queríamos añadir, que dentro de la política de igualdad de oportunidades y no discriminación, se lleva a cabo esta premisa tanto en razones de sexo, discapacidad, edad o tendencias religiosas, primando la tolerancia y el respeto.

Las entrevistas y la selección de personal, son llevadas a cabo tanto por el departamento de Recursos Humanos como por la persona responsable del departamento donde se encuentre la vacante. Son los mismos departamentos los encargados de determinar y decidir el perfil más adecuado y que mejor se ajusta a las características del puesto. Una vez se haya seleccionado el perfil que más se ajusta, se manda a la Junta Directiva, que actualmente está formada por un 56% de mujeres, siendo un total de 9 personas.

### **c) Clasificación profesional.**

Observamos que, sobre el total de las mujeres de la entidad (12) 10 tienen estudios universitarios y 2 no los tienen, mientras que en los hombres (6) 5 tienen estudios universitarios y 1 no.

### **d) Formación.**

Las jornadas formativas se hacen dentro del horario laboral, para facilitar la conciliación de la plantilla. El contenido de la formación es el mismo tanto para mujeres como para hombres, teniendo así las mismas oportunidades formativas.

Al inicio del año, se le pregunta a todo el personal cuales son las necesidades de formación que detectan para mejorar en sus puestos de trabajo dándoles un plazo para ello. Una vez se cierra el plazo, se analizan todas las solicitudes y se crea un dossier digital en el que se detallan todas las acciones formativas previstas para el año vigente y se envía a través del correo corporativo, además de comunicarla en la reunión de equipo mensual quedando reflejada en el acta, de esa forma, la plantilla tiene tiempo para poder organizarse. Unas semanas previas al curso, se hace un recordatorio a toda la plantilla al través del correo corporativo.

Hay que comentar que existen dos tipos de formación, la que es de obligado cumplimiento y participa toda la plantilla, y la que se realiza para ciertos puestos en concreto que son las personas que demandan esta formación.

El número de las mujeres es mayor en comparación al de los hombres en la participación de los cursos realizados.

#### **e) Promoción profesional.**

Durante el año 2021, tan solo se ofertó una plaza para la promoción interna, solicitada por 1 hombre frente a 0 mujeres. En el informe de seguimiento, en el caso de que hubiera promociones internas, se detallará la información desagregada por sexo.

La forma en la que se comunica el puesto vacante para la promoción interna es a través del correo electrónico corporativo, de esa forma, toda la plantilla tiene acceso a la información.

**f) Condiciones de trabajo, incluidas la auditoría salarial entre mujeres y hombres. Retribución.**

La entidad ha procedido a analizar los siguientes puestos de trabajo:

Contador	Título del Puesto	Convenio de Aplicación	Área	Sueldo Base para jornadas completa - se ajusta en jornadas parciales	Complemento por Responsabilidad
1	Técnico/a Medio Sociosanitario	VIII CONVENIO COLECTIVO LABORAL AUTONÓMICO DE CENTROS Y SERVICIOS DE ATENCIÓN A PERSONAS CON DISCAPACIDAD DE LA COMUNIDAD VALENCIANA	SOCIOSANITARIA, ASOCIACIONES	1.688,33 €	NO
2	Técnico/a Medio Responsable SIL	VIII CONVENIO COLECTIVO LABORAL AUTONÓMICO DE CENTROS Y SERVICIOS DE ATENCIÓN A PERSONAS CON DISCAPACIDAD DE LA COMUNIDAD VALENCIANA	INTERMEDIACIÓN LABORAL	1.688,33 €	SI
3	Técnico/a Superior	VIII CONVENIO COLECTIVO LABORAL AUTONÓMICO DE CENTROS Y SERVICIOS DE ATENCIÓN A PERSONAS CON DISCAPACIDAD DE LA COMUNIDAD VALENCIANA	ACCESIBILIDAD, SOCIOSANITARIA	2.116,63 €	NO
4	Técnico/a Superior Responsable Servicio	VIII CONVENIO COLECTIVO LABORAL AUTONÓMICO DE CENTROS Y SERVICIOS DE ATENCIÓN A PERSONAS CON DISCAPACIDAD DE LA COMUNIDAD VALENCIANA	SOCIOSANITARIA	2.116,63 €	SI
5	Auxiliar Administrativo/a Asociaciones	VIII CONVENIO COLECTIVO LABORAL AUTONÓMICO DE CENTROS Y SERVICIOS DE ATENCIÓN A PERSONAS CON DISCAPACIDAD DE LA COMUNIDAD VALENCIANA	SOCIOSANITARIA	1.127,61 €	NO
6	Coordinador/a	VIII CONVENIO COLECTIVO LABORAL AUTONÓMICO DE CENTROS Y SERVICIOS DE ATENCIÓN A PERSONAS CON DISCAPACIDAD DE LA COMUNIDAD VALENCIANA	COORDINACIÓN	1.688,33 €	SI
7	Conductor/a	VIII CONVENIO COLECTIVO LABORAL AUTONÓMICO DE CENTROS Y SERVICIOS DE ATENCIÓN A PERSONAS CON DISCAPACIDAD DE LA COMUNIDAD VALENCIANA	SOCIOSANITARIA	1.104,45 €	NO
8	TASOC	VIII CONVENIO COLECTIVO LABORAL AUTONÓMICO DE CENTROS Y SERVICIOS DE ATENCIÓN A PERSONAS CON DISCAPACIDAD DE LA COMUNIDAD VALENCIANA	SOCIOSANITARIA	1.391,99 €	NO
9	Técnico/a Medio SIL	VIII CONVENIO COLECTIVO LABORAL AUTONÓMICO DE CENTROS Y SERVICIOS DE ATENCIÓN A PERSONAS CON DISCAPACIDAD DE LA COMUNIDAD VALENCIANA	INTERMEDIACIÓN LABORAL	1.688,33 €	NO
10	Técnico/a Medio Responsable Calidad	VIII CONVENIO COLECTIVO LABORAL AUTONÓMICO DE CENTROS Y SERVICIOS DE ATENCIÓN A PERSONAS CON DISCAPACIDAD DE LA COMUNIDAD VALENCIANA	COORDINACIÓN	1.688,33 €	SI
11	Auxiliar Administrativo/a SIL	VIII CONVENIO COLECTIVO LABORAL AUTONÓMICO DE CENTROS Y SERVICIOS DE ATENCIÓN A PERSONAS CON DISCAPACIDAD DE LA COMUNIDAD VALENCIANA	INTERMEDIACIÓN LABORAL	1.127,61 €	NO
12	Auxiliar Administrativo/a Transportes	VIII CONVENIO COLECTIVO LABORAL AUTONÓMICO DE CENTROS Y SERVICIOS DE ATENCIÓN A PERSONAS CON DISCAPACIDAD DE LA COMUNIDAD VALENCIANA	SOCIOSANITARIA	1.127,61 €	SI

Una vez analizados, la organización confirma que el sistema retributivo es el establecido por el Convenio Colectivo vigente (VIII Convenio colectivo laboral autonómico de centros, entidades y servicios de atención a personas con discapacidad de la Comunidad Valenciana) estipulado que una mujer y un hombre que desempeñen las mismas funciones y tengan los mismos cargos y responsabilidades, tengan la misma retribución salarial.

Adjuntamos la tabla salarial del convenio en base al que se establecen los salarios de las personas trabajadoras de la entidad.

*Tabla para las asociaciones, instituciones y entidades sin ánimo de lucro que no posean ningún tipo de centro*

A partir del 31 de diciembre de 2021

GRUPO I. PERSONAL DE ATENCIÓN DIRECTA	S. Base	Trienio
I.1. Personal titulado de grado superior o posgrado		
I.1.1. Psicólogo/a	2.116,63	51,66
I.1.2. Pedagogo/a	2.116,63	51,66
I.1.3. Psicopedagogo/a	2.116,63	51,66
I.1.4. Médico/a	2.116,63	51,66
I.2. Personal titulado de grado medio o grado		
I.2.1. Logopeda	1.688,33	37,21
I.2.2. Maestro/a de Audición y Lenguaje	1.688,33	37,21
I.2.3. Trabajador/a social	1.688,33	37,21

I.2.4. Diplomado/a universitario/a de Enfermería	1.688,33	37,21
I.2.5. Educador/a social	1.688,33	37,21
I.2.6. Técnico/a integración laboral	1.688,33	37,21
I.2.7. Terapeuta ocupacional	1.688,33	37,21
I.2.8. Fisioterapeuta	1.688,33	37,21
I.2.9. Terapeuta de ayuda a domicilio	1.688,33	37,21
I.2.10. Técnico/a de atención temprana	1.688,33	37,21
I.2.11. Responsable de actividades de ocio y vida social	1.688,33	37,21
I.2.12. Profesor/a titular	1.477,43	37,21
I.3 Personal cualificado		
I.3.1. Monitor/a ocup	1.405,56	33,08
I.3.2. Mtro/a de taller	1.405,56	36,45
I.3.3. Educador/a, monitor/a de residencias, centros de día, viviendas tuteladas y centros de atención a enf. mentales	1.391,99	32,49
I.3.4. Técnico/a en integración social	1.391,99	32,49
I.3.5. Monitor/a de ocio y tiempo libre	1.306,68	33,08
I.3.6. Cuidador/a, auxiliar ocupacional	1.156,80	27,85
I.3.7. Interprete de signos	1.405,82	33,08

GRUPO II. PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS		
II.1. Personal de administración		
II.1.1. Jefe/a de administración	1.614,78	41,34
II.1.2. Oficial administr. de 1ª	1.185,22	30,22
II.1.3. Oficial administr. de 2ª	1.162,16	27,18
II.1.4. Auxiliar administr.	1.127,61	24,19
II.2. Personal de servicios generales		
II.2.1. Oficial 1ª de servicios generales	1.139,83	30,22
II.2.2. Gobernante/a	1.162,00	33,14
II.2.3. Cocinero/a gobernante/a	1.162,00	33,14
II.2.4. Oficial 2ª de servicios generales	1.134,93	27,18
II.2.5. Conductor/a de primera	1.178,13	33,14
II.2.6. Conductor/a	1.104,45	27,18
II.2.7. Guarda	1.032,97	25,09
II.2.8. Ordenanza	1.032,97	23,94
II.2.9. Auxiliar servicios generales y domésticos	1.038,58	23,04
II.2.10. Auxiliar de comedor	1.032,64	23,04
II.2.11. Auxiliar de transporte	1.032,64	23,04

<i>Complementos salariales</i>	
Director/a	306,35
Coordinador/a	111,45

Los resultados de la valoración de los puestos analizados en la auditoría retributiva evidencian que todos los salarios de las personas trabajadoras están en concordancia con el sueldo base establecido tabla para las Asociaciones del VIII Convenio Colectivo laboral autonómico de centros, entidades y servicios de atención a personas con discapacidad de la Comunidad Valenciana, no habiendo distinciones entre hombres y mujeres.

Los conceptos retributivos percibidos por la plantilla son:

- A. Salario Base - Todas las personas trabajadoras, independientemente de que sean hombres o mujeres tienen el sueldo base establecido por convenio en referencia a la categoría profesional por la que se les ha contratado y las funciones a desarrollar establecidas en la descripción del puesto de trabajo para esa categoría.



Además, hay que tener en cuenta que se incluyen complementos en las nóminas y son.

#### B. Complementos Salariales

- ✓ Por Antigüedad
- ✓ Por puesto y/o responsabilidad

Por tanto, los complementos salariales no están vinculados al sexo sino a estos conceptos en base a los años que están en la entidad o las responsabilidades de coordinación de equipos que puedan asumir. En la actualidad los únicos puestos de trabajo que tienen complemento por responsabilidad son el de coordinación y los de responsable de servicio.

En COCEMFE Alicante anualmente se realiza el registro salarial a través de una empresa externa. Este registro está disponible para toda la plantilla para que lo puedan consultar en cualquier momento.

De los informes realizados por ésta, tanto en el 2021 como en el 2022, se extrae que:

- ✓ Los conceptos salariales abonados a la totalidad de los trabajadores se corresponden básicamente con conceptos establecidos en el VIII Convenio Colectivo autonómico de centros y servicios de atención a personas con discapacidad de la Comunitat Valenciana.
- ✓ No existen brechas

Desde la empresa no se efectúan recomendaciones relacionadas con la igualdad retributiva por razón de sexo, al no desprenderse de la documentación analizada correspondiente al ejercicio 2021 y 2022, incidencias o incumplimientos referidos a la normativa aplicable. Por lo cual el plan a seguir es el seguimiento anual a través del registro retributivo.

Desde la empresa acreditamos que como revela el análisis realizado no existen diferencias en las retribuciones por género. Las diferencias que pudieran observarse se explican por factores objetivos, como antigüedad o responsabilidad al tener que coordinar equipos de trabajo y no por discriminación de género.

**g) Ejercicio de corresponsabilidad de los derechos de la vida personal, familiar y laboral. Conciliación de la vida personal y laboral.**

En nuestra plantilla, contamos con un total de 10 personas con menores a cargo, de las cuales 6 son mujeres y 4 son hombres.

COCEMFE Alicante ha aplicado medidas a favor de la conciliación y corresponsabilidad de su plantilla, por un lado, se ha tomado como medida la disposición de los siguientes permisos:

- Reducción de jornada por cuidado de menores: 0 mujeres / 1 hombre.
- Permisos por nacimiento o adopción: 0 mujeres / 1 hombre

**h) Sexismo y acoso sexual.**

COCEMFE Alicante ha elaborado manuales sobre el Sexismo y el acoso sexual. Estos manuales se encuentran en el servidor, estando así visibles y accesibles para toda la plantilla.

Tienen como objetivo su prevención, detección y facilitación de métodos resolutivos.

**i) Comunicación y lenguaje no sexista.**

COCEMFE Alicante cuenta con una guía de lenguaje no sexista e inclusivo, se encuentran ubicadas en el servidor, accesible para toda la plantilla. De esa forma se fomenta el uso del lenguaje y la comunicación no sexista, de forma interna y externa.

**j) Protocolo para víctimas de violencia de género.**

COCEMFE Alicante cuenta con un protocolo para víctimas de violencia de género, para su prevención, detección y forma de actuación ante este tipo de situaciones. Al igual que las guías y manuales anteriores, se encuentra ubicados en red.

## 5. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Este III Plan de Igualdad se suscribe al centro de trabajo de COCEMFE Alicante situado en calle Cronista Joaquín Collía, 5, bajo 03010 – Alicante.

## 6. CONTENIDO Y OBJETIVOS DEL PLAN

### **Contenido del Plan:**

En este III Plan de Igualdad de COCEMFE Alicante, se ha elaborado un documento en el que se recoge el conjunto de acciones que se planificaron y diseñaron a raíz del diagnóstico de la situación actual de la entidad. 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 presenta 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 Conselleria 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.
- Real Decreto 901/2020, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.
- Real Decreto 902/2020 de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre 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 diciembre del año 2022 y diciembre de 2026. 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 II 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 III 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. Retribuciones.
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 diez 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 2022-2026.

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

<b>PERIODO DE DURACIÓN:</b>
4 años
<b>VIGENCIA Y ÁMBITO DE APLICACIÓN:</b>
21 de diciembre de 2022 hasta 21 de diciembre de 2026
COCEMFE Alicante, sita en C/ Cronista Joaquín Collía, 5-bajo – 03010 - Alicante
<b>PERSONAS RESPONSABLES DEL PLAN / COMISIÓN PARITARIA:</b>
<p>En representación de la empresa:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Antonio Ruescas Cañizares, presidente de COCEMFE ALICANTE.</li> <li>• Cristina Valdés Sanz, coordinadora de COCEMFE ALICANTE.</li> <li>• Clara Campos Mora, trabajadora de COCEMFE ALICANTE.</li> </ul> <p>En representación de las personas trabajadoras:</p> <p><b>Personas negociadoras de los Sindicatos mayoritarios:</b> CC.OO., UGT-PV. y FSIE.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Jorge Alzamora Lillo. Negociador de CC.OO.</li> <li>• Covadonga Peremarch Palomares. Negociadora de UGT-PV.</li> <li>• Sergio Carbonell Peral. Negociador de FSIE.</li> </ul>
<b>ESTRUCTURA DEL PLAN</b>
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Área de proceso de selección y contratación.</li> <li>2. Área de ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.</li> <li>3. Área de condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial ente mujeres y hombres.</li> <li>4. Área de clasificación profesional.</li> <li>5. Área de formación.</li> <li>6. Área de promoción profesional.</li> <li>7. Área de retribución.</li> <li>8. Área de infrarrepresentación femenina.</li> <li>9. Área de prevención del acoso sexual y por razón de sexo.</li> <li>10. Área de Comunicación y lenguaje no sexista.</li> <li>11. Área de Prevención de Violencia de Género.</li> <li>12. Área salud laboral.</li> </ol>
<b>OBJETIVOS DEL PLAN</b>
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 tres personas en representación de la empresa y tres personas en representación de las personas trabajadoras.

- **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

- Presentación de evidencias de cada acción.
- Evaluación final del estado de la entidad tras las mediadas aplicadas.

## 7. 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 III Plan de Igualdad de COCEMFE Alicante.

<b>ÁREA</b>	<b>Proceso de Selección y Contratación</b>
<b>ACCIÓN 1</b>	Utilización de currículos ciegos para el proceso de selección, durante el cribado
<b>OBJETIVO</b>	Evitar los datos personales que puedan influir en las personas que realizan el proceso de selección
<b>DESCRIPCIÓN</b>	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.
<b>INDICADOR</b>	Nº CV ciegos recibidos vs sexo de persona contratada en cada uno de los procesos de selección realizados
<b>RESPONSABLE</b>	Responsable de RRHH y Responsable de Coordinación
<b>PERSONAS A LAS QUE VA DIRIGIDA</b>	Plantilla de la entidad
<b>PLAZO DE EJECUCIÓN</b>	Durante el primer año de implantación. Y mantener permanentemente
<b>COSTE DE EJECUCIÓN</b>	778,75 €
<b>GRADO DE IMPLANTACIÓN</b>	<input type="checkbox"/> Pendiente de ejecución <input type="checkbox"/> En ejecución <input type="checkbox"/> Ejecutada



<b>ÁREA</b>	<b>Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral</b>
<b>ACCIÓN 2</b>	Disgregación por sexo de las personas que se acogen a las medidas de conciliación que ofrece la entidad.
<b>OBJETIVO</b>	Averiguar si existe diferencia de sexo entre las personas que se acogen a las medidas de conciliación.
<b>DESCRIPCIÓN</b>	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.
<b>INDICADOR</b>	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.
<b>RESPONSABLE</b>	Responsable de RRHH
<b>PERSONAS A LAS QUE VA DIRIGIDA</b>	Plantilla de la entidad
<b>PLAZO DE EJECUCIÓN</b>	Segundo año de implantación y a lo largo de la duración del plan. Y permanentemente.
<b>COSTE DE EJECUCIÓN</b>	778,75 €
<b>GRADO DE IMPLANTACIÓN</b>	<input type="checkbox"/> Pendiente de ejecución <input type="checkbox"/> En ejecución <input type="checkbox"/> Ejecutada

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

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

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

<b>ÁREA</b>	<b>Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres. Y Salud laboral con perspectiva de género.</b>
<b>ACCIÓN 6</b>	Pedir al servicio de prevención de riesgos laborales que incorporen la perspectiva de género en los riesgos laborales.
<b>OBJETIVO</b>	Poner de manifiesto las diferencias físicas entre mujeres y hombres sin que esto afecte a la igualdad de oportunidades y de trato.
<b>DESCRIPCIÓN</b>	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.
<b>INDICADOR</b>	Encuesta de satisfacción de la plantilla disgregada por sexo de esta medida
<b>RESPONSABLE</b>	Responsable de Coordinación
<b>PERSONAS A LAS QUE VA DIRIGIDA</b>	Plantilla de la entidad
<b>PLAZO DE EJECUCIÓN</b>	Cuarto año de implantación. Y mantener permanentemente.
<b>COSTE DE EJECUCIÓN</b>	591,56 €
<b>GRADO DE IMPLANTACIÓN</b>	<input type="checkbox"/> Pendiente de ejecución <input type="checkbox"/> En ejecución <input type="checkbox"/> Ejecutada

<b>ÁREA</b>	<b>Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres. Y Prevención de Violencia de Género.</b>
<b>ACCIÓN 7</b>	Elaborar y difundir protocolo de Violencia de Género
<b>OBJETIVO</b>	Minimizar los riesgos que pueda sufrir una mujer trabajadora de la entidad en situación de violencia de género
<b>DESCRIPCIÓN</b>	Se elaborará y se hará difusión entre la plantilla, y el resto de la sociedad, a través de nuestra página web.
<b>INDICADOR</b>	Registro de las mujeres que solicitan acogerse a las medidas que aparecen en el protocolo
<b>RESPONSABLE</b>	Responsable de Coordinación
<b>PERSONAS A LAS QUE VA DIRIGIDA</b>	Plantilla de la entidad
<b>PLAZO DE EJECUCIÓN</b>	Primer año de implantación y permanentemente.
<b>COSTE DE EJECUCIÓN</b>	1757,25 €
<b>GRADO DE IMPLANTACIÓN</b>	<input type="checkbox"/> Pendiente de ejecución <input type="checkbox"/> En ejecución <input type="checkbox"/> Ejecutada

<b>ÁREA</b>	<b>Clasificación profesional y lenguaje y Comunicación y lenguaje no sexista.</b>
<b>ACCIÓN 8</b>	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
<b>OBJETIVO</b>	Regular un sistema de clasificación profesional que garantice la no discriminación por sexo.
<b>DESCRIPCIÓN</b>	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.
<b>INDICADOR</b>	Presentación de documentación oficial de la entidad donde aparezca este uso de clasificación personalizada o neutra.
<b>RESPONSABLE</b>	Responsable de RRHH
<b>PERSONAS A LAS QUE VA DIRIGIDA</b>	Plantilla de la entidad
<b>PLAZO DE EJECUCIÓN</b>	Segundo año de implantación y mantener permanentemente.
<b>COSTE DE EJECUCIÓN</b>	778,75 €
<b>GRADO DE IMPLANTACIÓN</b>	<input type="checkbox"/> Pendiente de ejecución <input type="checkbox"/> En ejecución <input type="checkbox"/> Ejecutada

<b>ÁREA</b>	<b>Formación</b>
<b>ACCIÓN 9</b>	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.
<b>OBJETIVO</b>	Garantizar que toda la oferta formativa llegue a toda la plantilla con suficiente tiempo para que puedan organizarse.
<b>DESCRIPCIÓN</b>	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.
<b>INDICADOR</b>	Número de personas disgregadas por sexo que se acogen a la oferta formativa
<b>RESPONSABLE</b>	Responsable de Coordinación y RRHH
<b>PERSONAS A LAS QUE VA DIRIGIDA</b>	Plantilla de la entidad
<b>PLAZO DE EJECUCIÓN</b>	Permanente
<b>COSTE DE EJECUCIÓN</b>	778,75 €
<b>GRADO DE IMPLANTACIÓN</b>	<input type="checkbox"/> Pendiente de ejecución <input type="checkbox"/> En ejecución <input type="checkbox"/> Ejecutada



<b>ÁREA</b>	<b>Promoción profesional y Retribuciones.</b>
<b>ACCIÓN 10</b>	Promocionar preferentemente a las mujeres de la entidad en lugar de a los hombres
<b>OBJETIVO</b>	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.
<b>DESCRIPCIÓN</b>	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
<b>INDICADOR</b>	Número de personas promocionadas por sexo, tipo de jornada y contrato.
<b>RESPONSABLE</b>	Responsable de Coordinación y RRHH
<b>PERSONAS A LAS QUE VA DIRIGIDA</b>	Plantilla de la entidad
<b>PLAZO DE EJECUCIÓN</b>	Durante el primer año y mantener permanentemente.
<b>COSTE DE EJECUCIÓN</b>	778,75 €
<b>GRADO DE IMPLANTACIÓN</b>	<input type="checkbox"/> Pendiente de ejecución <input type="checkbox"/> En ejecución <input type="checkbox"/> Ejecutada

<b>ÁREA</b>	<b>Retribuciones</b>
<b>ACCIÓN 11</b>	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..
<b>OBJETIVO</b>	Erradicar cualquier brecha salarial por razones de género o sexo
<b>INDICADOR</b>	Número de personas de la plantilla que son conocedoras de la política de igualdad salarial existente en la entidad
<b>DESCRIPCIÓN</b>	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
<b>RESPONSABLE</b>	Responsable de Coordinación y RRHH
<b>PERSONAS A LAS QUE VA DIRIGIDA</b>	Plantilla de la entidad
<b>PLAZO DE EJECUCIÓN</b>	Durante el segundo año de implantación. Y permanentemente.
<b>COSTE DE EJECUCIÓN</b>	0,00 €
<b>GRADO DE IMPLANTACIÓN</b>	<input type="checkbox"/> Pendiente de ejecución <input type="checkbox"/> En ejecución <input type="checkbox"/> Ejecutada

<b>ÁREA</b>	<b>Infrarrepresentación femenina y Proceso de contratación y selección.</b>
<b>ACCIÓN 12</b>	A igualdad curricular y de competencias priorizar la contratación de mujeres para puestos masculinizados.
<b>OBJETIVO</b>	Conseguir la representación más o menos equitativa de los dos sexos en la mayoría de los puestos de la entidad
<b>DESCRIPCIÓN</b>	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.
<b>INDICADOR</b>	Disgregación por sexo de todos los puestos de la plantilla anualmente
<b>RESPONSABLE</b>	Responsable de Coordinación y responsable de RRHH
<b>PERSONAS A LAS QUE VA DIRIGIDA</b>	Plantilla de la entidad
<b>PLAZO DE EJECUCIÓN</b>	En cada nuevo proceso de contratación.
<b>COSTE DE EJECUCIÓN</b>	0,00 €
<b>GRADO DE IMPLANTACIÓN</b>	<input type="checkbox"/> Pendiente de ejecución <input type="checkbox"/> En ejecución <input type="checkbox"/> Ejecutada

<b>ÁREA</b>	<b>Prevención del acoso sexual y por razón de sexo</b>
<b>ACCIÓN 13</b>	Impartición de una formación sobre acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso por identidad sexual
<b>OBJETIVO</b>	Eliminar las conductas que puedan ser consideradas como ofensivas o vejatorias en materia de acoso sexual o por razones de sexo.
<b>DESCRIPCIÓN</b>	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.
<b>INDICADOR</b>	Número de asistencia al curso disgregado por sexo en relación al total de plantilla disgregada por sexo.
<b>RESPONSABLE</b>	Responsable de Coordinación
<b>PERSONAS A LAS QUE VA DIRIGIDA</b>	Plantilla de la entidad
<b>PLAZO DE EJECUCIÓN</b>	Durante el segundo año de la implantación. Y permanentemente.
<b>COSTE DE EJECUCIÓN</b>	1.500,00 €
<b>GRADO DE IMPLANTACIÓN</b>	<input type="checkbox"/> Pendiente de ejecución <input type="checkbox"/> En ejecución <input type="checkbox"/> Ejecutada

<b>ÁREA</b>	<b>Comunicación y lenguaje no sexista</b>
<b>ACCIÓN 14</b>	Revisión de lenguaje e imágenes utilizadas en nuestras difusiones en internet, tanto de la web como de las redes sociales.
<b>OBJETIVO</b>	Erradicar las imágenes y lenguaje sexista de nuestras difusiones en internet (web y redes sociales).
<b>DESCRIPCIÓN</b>	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.
<b>INDICADOR</b>	Número de publicaciones revisadas vs corregidas.
<b>RESPONSABLE</b>	Responsable de Comunicación y responsable de RRHH
<b>PERSONAS A LAS QUE VA DIRIGIDA</b>	Toda persona que tenga acceso a nuestra web y redes sociales
<b>PLAZO DE EJECUCIÓN</b>	Permanentemente.
<b>COSTE DE EJECUCIÓN</b>	1.500,00 €
<b>GRADO DE IMPLANTACIÓN</b>	<input type="checkbox"/> Pendiente de ejecución <input type="checkbox"/> En ejecución <input type="checkbox"/> Ejecutada

## 8. CALENDARIZACIÓN DE LAS MEDIDAS A IMPLANTAR

	2022				2023				2024				2025				2026							
<b>TRIMESTRES</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>				
ACCIONES																								
A1																								
A2																								
A3																								
A4																								
A5																								
A6																								
A7																								
A8																								
A9																								
A10																								
A11																								
A12																								
A13																								
A14																								

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

## 9. 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, Recursos humanos y Área de Igualdad, en los respectivos casos) velarán por el cumplimiento de los objetivos y la ejecución de las actuaciones.
- Asimismo, las personas 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.

## 10. 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><b>Acción 1</b></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><b>Acción 2</b></p>	<p>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.</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><b>Acción 3</b></p>	<p>Evaluación del grado de satisfacción de esta medida en la encuesta de satisfacción de la entidad disgregada 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><b>Acción 4</b></p>	<p>Evaluación del grado de satisfacción de esta medida en la encuesta de satisfacción de la entidad disgregada 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><b>Acción 5</b></p>	<p>Encuesta de satisfacción de la plantilla disgregada 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><b>Acción 6</b></p>	<p>Encuesta de satisfacción de la plantilla disgregada 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>





Acción 7	<p>Registro de las mujeres que solicitan acogerse a las medidas que aparecen en el protocolo.</p> <p>El objetivo es minimizar los riesgos que pueda sufrir una mujer trabajadora de la entidad en situación de violencia de género.</p>
Acción 8	<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>
Acción 9	<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>
Acción 10	<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>
Acción 11	<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>
Acción 12	<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>
Acción 13	<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>



<b>Acción 14</b>	Numero de publicaciones revisadas vs corregidas.  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.
------------------	--

## 11. PROCEDIMIENTO MODIFICACIÓN

El plan de igualdad deberá revisarse siempre y cuando concurran las siguientes circunstancias:

- a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos.
- b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- e) Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

La Comisión de Seguimiento de Igualdad está legitimada para abordar la modificación como ocasión de la letra a), esto es, cuando deba realizarse como consecuencia del seguimiento y evaluación. La Comisión de Seguimiento de Igualdad en base al seguimiento realizado de las medidas del plan de igualdad podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir,

intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.

Para proceder a la modificación del plan de igualdad como consecuencia de las letras b), c), d) y e) deberá promoverse la constitución de una nueva Comisión Negociadora de Igualdad en base a lo establecido en el artículo 5 del Real Decreto 901/2020, teniendo en cuenta la representación de la plantilla en el momento de la constitución, quedando en ese momento disuelta y sin efecto la Comisión de Seguimiento de Igualdad. Esta modificación supondrá la actualización íntegra del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad.

Una vez revisado el III Plan de Igualdad, los componentes de la Comisión negociadora y responsables del mismo, procedemos a su firma.

En Alicante a 21 de diciembre de 2022.

Antonio Ruescas Cañizares  
Presidente de COCEMFE Alicante



Jorge Alzamora Lilo  
Negociador de CC.OO.



Cristina Valdés Sanz  
Coordinadora de COCEMFE Alicante



Covadonga Peremarch Palomares.  
Negociadora de UGT-PV



Clara Campos Mora  
Trabajadora de COCEMFE Alicante



Sergio Carbonell Peral.  
Negociador de FSIE

