

III PLAN DE
IGUALDAD DE
OPORTUNIDADES
ENTRE MUJERES Y
HOMBRES

COCEMFE VALENCIA

2023-2026

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	4
2. PRESENTACIÓN DE LA ENTIDAD.....	6
3. REFERENCIAS NORMATIVAS	11
4. ÁMBITO DE APLICACIÓN PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL-VIGENCIA	13
5. METODOLOGÍA.....	14
6. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN.....	17
7. DIAGNOSTICO DE RESULTADOS	19
7.1CONDICIONES GENERALES	19
7.2 ÁREAS DE ANÁLISIS	21
7.2.1 PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	21
7.2.2 CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	28
7.2.3 FORMACIÓN	31
7.2.4 PROMOCIÓN PROFESIONAL.....	35
7.2.5 CONDICIONES DE TRABAJO.....	36
7.2.6 RETRIBUCIONES	45
7.2.7 CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD	48
7.2.8 COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA.....	52
7.2.9 INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA	53
7.2.10 PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	56
7.2.11 SALUD LABORAL	58
7.2.12 VIOLENCIA DE GÉNERO.....	59
7.3 ANALISIS CUESTIONARIOS DE VALORACIÓN	61
7.3.1 CUESTIONARIOS DE LA PLANTILLA.....	61
7.3.2 CUESTIONARIOS JUNTA DIRECTIVA.....	64
8. AUDITORIA RETRIBUTIVA.....	67
8.1 INTRODUCCIÓN.....	67
8.2. VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO.....	68
8.3. DIAGNÓSTICO RETRIBUTIVO	71
8.5.CONCLUSIONES.....	77
8.6. PLAN DE ACTUACIÓN	78
9. OBJETIVOS	82

10. PROPUESTAS DE ACCIONES POSITIVAS	83
10.1 ÁREAS DE ACTUACIÓN Y PROPUESTA DE ACCIONES POSITIVAS	83
10.2 FICHAS DE ACCIONES DE IGUALDAD	84
10.3 CALENDARIO DE EJECUCIÓN DE LAS ACCIONES POSITIVAS	119
11. SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN	121
11.1. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN	122
11.2. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIONES DURANTE EL SEGUIMIENTO	125
12. RECURSOS Y MEDIOS	126
13. MEJORAS Y NOVEDADES EN RELACIÓN A LOS PLANES ANTERIORES.....	127
14. GLOSARIO DE TÉRMINOS	130
15. ANEXOS	133

1. INTRODUCCIÓN

Nuestra andadura en la implantación de planes de igualdad empieza en 2017 cuando tomamos conciencia como entidad del Tercer sector y como Federación que representamos a asociaciones sin ánimo de lucro, de la importancia de diseñar e implantar el primer plan de igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres, al que siguió un segundo plan para dar continuidad a los principios y objetivos que se recogían en el primero en el año 2017.

Pero no queremos quedarnos ahí, queremos seguir avanzando y que COCEMFE Valencia sea un claro ejemplo del firme compromiso con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Somos conscientes que las entidades del Tercer Sector como COCEMFE Valencia tenemos unos valores y fines que nos exhortan a ser las primeras en articular las medidas que por ley corresponden para la consecución del objetivo de igualdad y ser consecuentes con cada una de las normas de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva de Hombres y Mujeres.

El diseño e implantación del III Plan de Igualdad tiene como objetivo dar continuidad a los principios y objetivos generales de los dos planes de igualdad anteriores recogiendo la experiencia y los resultados prácticos de éstos y así ir avanzando en el desarrollo de un entorno seguro y saludable, con relaciones laborales basadas en la no discriminación y el respeto a la diversidad.

Los motivos que han llevado a COCEMFE Valencia a incorporar un III Plan de Igualdad de oportunidades han sido los siguientes:

- Porque la práctica real de la igualdad es un valor añadido para la entidad y para la sociedad, que ésta debe reconocer y dar a conocer.
- Porque la transversalidad de género debe ser un principio rector y una estrategia en la gestión de la entidad y en todas sus políticas para hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres.
- Porque se debe incorporar todas las garantías laborales y sociales necesarias para las personas que trabajan en la entidad.

- Porque es necesario para llevar a cabo una política de responsabilidad social sin afrontar posibles problemas en materia de igualdad de género existentes en las mismas.
- Porque es un punto de unión entre los diferentes status que mantienen las personas e igualará de facto su situación.

Con la elaboración de este III Plan y su implantación se promueven acciones y medidas de igualdad que contrarresten las desigualdades de género que actualmente aún se siguen dando en las estructuras y funcionamiento de entidades del tercer sector como la nuestra, y conseguir así:

- Eliminar obstáculos para el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad.
- Promover la participación de las mujeres en los órganos de gobierno de la entidad.
- Promover una mayor incorporación de profesionales y personal con equidad de género dentro de la entidad.
- Impulsar programas de formación y apoyo técnico dirigidos a mujeres, tanto para promocionar a mujeres en puestos de responsabilidad como para capacitarlas al incorporarse a estos puestos.
- Promover el desarrollo de políticas, planes y medidas de conciliación de la vida personal y familiar, e implicar a los hombres en ellos.

2. PRESENTACIÓN DE LA ENTIDAD

DATOS DE LA ENTIDAD						
Razón social	Federación de asociaciones de personas con discapacidad física y orgánica de la Provincia de Valencia. COCEMFE Valencia					
NIF	G96553540					
Domicilio social	C /Torres, 12 bajo izquierda Valencia 46018					
Forma jurídica	Federación					
Año de constitución	1994					
RESPONSABLE DE LA ENTIDAD						
Nombre	Pascual Castelló Bellver					
Cargo	Presidente					
Telf.	963837708					
e-mail	presidencia@cocemfevalencia.org					
RESPONSABLE DE IGUALDAD						
Nombre	Amparo Benacloch Giménez					
Cargo	Trabajadora social					
Telf.	600517901					
e-mail	gestion@cocemfevalencia.org					
ACTIVIDAD						
Sector Actividad	Actividades de servicios sociales sin alojamiento para personas con discapacidad					
CNAE	8812					
Descripción de la actividad	Prestación de servicios de atención sanitaria, psicosocial y laboral a personas con discapacidad.					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	Provincia de Valencia					
DIMENSIÓN						
Personas trabajadoras	Mujeres	20	Hombres	7	Total	27
Centros de trabajo	1					
Facturación anual	814.759,08 €					
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE LAS PERSONAS						
Dispones de departamento de personal	Si					
Certificados/reconocimientos de igualdad obtenidos	Validación y Concesión del Visado del I (2017-2019) y del II (2019-2022) Plan de Igualdad y el uso del sello “Fent Empresa. Iguals en oportunitats”.					
Representación Legal de Trabajadores y Trabajadoras	Mujeres	1	Hombres	0	Total	1

COCEMFE Valencia es una entidad sin ánimo de lucro constituida en agosto de 1994 por un grupo de asociaciones de discapacidad física y con el fin de defender los derechos de las personas con discapacidad física. En 1995 se realiza el registro oficial de la entidad y se empiezan a gestionar proyectos de intervención social y laboral dirigidos al colectivo de discapacidad física y orgánica de la Provincia de Valencia. En 2007 COCEMFE Valencia es declarada **Entidad de Utilidad Pública**.

Nuestro ámbito territorial de actuación es Provincial, integrada en COCEMFE Comunidad Valenciana y cuenta actualmente con 44 Asociaciones federadas de discapacidad física y orgánica de la Provincia de Valencia, con una representación de 9.328 personas en toda la Provincia.

MISION. La promoción, defensa y reivindicación de los derechos de las personas con discapacidad física y orgánica, así como la representación, asesoramiento y apoyo a las asociaciones federadas de personas con discapacidad física y orgánica de la Provincia de Valencia, a través de una serie de programas y actividades, en la máxima calidad y que sean socialmente responsables.

VISION. Entidad de referencia en la provincia de Valencia, en materia de coordinación asociativa, de integración de las personas con discapacidad física y orgánica y que actúa como interlocutor frente a organismos públicos y privados en la defensa de los derechos de nuestro colectivo. Ser, además, un referente en relación a su gestión y a la realización de actividades de calidad, transparentes y socialmente responsables, siendo reconocidos en base a los valores y principios que se exponen a continuación.

VALORES Y PRINCIPIOS

Compromiso con nuestros fines y con los de nuestras asociaciones federadas.

Calidad: Buscamos la mejora continua a través de la ejecución de procedimientos estandarizados, pero en constante evolución que nos permiten controlar y evidenciar las posibles debilidades e implementar acciones de mejora.

Transparencia: Llevamos a cabo una política de publicidad activa en lo referente a recursos económicos, actividades desarrolladas, resultados, actuaciones de gobierno, acuerdos con otras entidades, etc.

Participación democrática: Participación del tejido asociativo en la toma de decisiones.

Eficiencia en el uso de los recursos de los que disponemos.

Responsabilidad Social: Comprometidos con nuestro entorno. Todas nuestras acciones se hacen desde el respeto y protección del medio cultural, social y natural.

Solidaridad: Impulsamos la colaboración mutua y desinteresada en busca de sinergias y nuevas cotas de superación para los distintos actores sociales con los que nos relacionamos y para la propia entidad y sus socios.

Igualdad: Creemos en la integración de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la entidad como principio básico y transversal.

Respeto a la diversidad funcional, cultural, étnica, religiosa, sexual y lingüística. incorporada en la entidad como un factor de enriquecimiento social.

Legalidad: Todas las acciones de la entidad se desarrollan con estricto respeto a la legalidad vigente.

Siendo nuestros **finés** los siguientes:

- La promoción y defensa de los derechos de las personas con discapacidad física, motórica u orgánica, defendiendo la problemática general de este colectivo.
- Coordinar y asesorar a las Asociaciones que la integran en las actividades generales, orientando e impulsando su actuación.
- Fomentar el asociacionismo y la actividad entre personas con discapacidad física, motórica u orgánica, para una mejor defensa de sus condiciones de vida.
- Promover y desarrollar la participación tanto de la Federación como de las asociaciones integradas en la misma en todos los Organismos Públicos o Privados, cualquiera que sea su ámbito, que de modo directo o indirecto puedan contribuir a la realización de los fines de la Federación y/o redundar en beneficio de las personas con discapacidad física, motórica u orgánica y de su integración social.
- Contribuir al desarrollo legislativo de aquellas materias que afecten a las personas con discapacidad física, motórica u orgánica.
- Realizar acciones de cooperación para el desarrollo con otras entidades sin ánimo de lucro con fines similares a los de esta Federación, situadas en cualquier otra parte del mundo, especialmente en países en vías de desarrollo.
- COCEMFE Valencia realizará cualquier tipo de programa y acciones para: La plena integración laboral de las personas con discapacidad física, motórica u orgánica, a través de programas de orientación, inserción, intermediación y fomento del empleo; La protección de la salud y la integridad física de las personas con discapacidad física, motórica u orgánica y de la efectiva asistencia a las mismas y a sus familiares, a través de programas socio sanitarios y programas de prevención; la formación ocupacional y continua de las personas con discapacidad física, motórica u orgánica haciendo especial insistencia en las mujeres, personas mayores de 45 años y jóvenes; el acceso a la cultura y la enseñanza en todos los niveles a las personas con discapacidad física, motórica u orgánica, así como su promoción

cultural, deportiva, social y profesional; proporcionar transporte adaptado a las personas con movilidad reducida; la atención psicológica individual y grupal, eliminación de barreras arquitectónicas; accesibilidad a las personas con discapacidad; desarrollo de programas dirigidos especialmente a menores de edad, mujeres con discapacidad y tercera edad; desarrollo de programas culturales; programas de ayuda a domicilio, de rehabilitación y prevención; programas audiovisuales; programas de participación ciudadana; grupos de ayuda mutua, asesoramiento jurídico.

Siendo el organigrama de gestión el siguiente:



El trabajo técnico de COCEMFE Valencia, se agrupa como en toda entidad orientada a procesos y proyectos por áreas técnicas, siendo el equipo técnico que, especializados en las distintas áreas, confluyen para la realización de los proyectos que se lleva a cabo: Área de Gestión y Finanzas, Área Social, Área empleo y Equipo de Calidad.

Actualmente **COCEMFE Valencia**, lleva a cabo los siguientes programas y servicios:

- Punto de información especializado en discapacidad.
- Fomento de la autonomía personal para personas con gran discapacidad.
- Apoyo y descanso a familias cuidadoras de personas con discapacidad en situación de dependencia.
- Vida independiente para las personas con gran discapacidad física y/u orgánica.
- Ayuda a domicilio para personas en situación de dependencia.
- Prevención y promoción de la autonomía personal (dependencia).
- Apoyo psicológico para personas con discapacidad física y orgánica y familiares.
- Integración laboral para personas con discapacidad.
- Itinerarios de inserción laboral para personas con discapacidad.
- Transporte adaptado, independencia asistida y autonomía personal.
- Programas de participación asociativa, sensibilización y formación.

3. REFERENCIAS NORMATIVAS

El presente plan está enmarcado en leyes y normas jurídicas a nivel internacional, europeo, estatal y local, cuyo fin es el reconocimiento al derecho de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.

A escala internacional nos remontamos a la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948; la Convención sobre los derechos públicos de la mujer de 1952; la Convención sobre la eliminación de toda forma de discriminación contra la mujer (CEDAW) de 1979, ratificada por España en 1983; la Plataforma de Acción de Beijing, aprobada en la IV Conferencia Mundial de las Mujeres organizada por Naciones Unidas en 1995; y recientemente los Objetivos de desarrollo sostenible de la Agenda 2030, aprobada en 2015, cuyo Objetivo 5 llama a los estados a “lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas”.

La Unión Europea lo recoge como principio fundamental a partir del Tratado de Ámsterdam del 1 de mayo de 1997, considerando que la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre ambos es un objetivo transversal que debe integrarse en todas sus políticas y acciones y en las de sus Estados miembros.

En nuestro país, la Constitución de 1978 proclama en su artículo 14 el derecho a la igualdad y la no discriminación por razón de sexo; y por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sea real y efectiva.

El reconocimiento con la igualdad de oportunidades se complementó con la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres. La entrada en vigor de la L.O.I. establece el marco jurídico para avanzar hacia la efectiva igualdad en todos los ámbitos de la vida social, económica, cultural y política. En su artículo 1 alude al objeto por el que se ha puesto en marcha: “Hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, en particular, mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para, en el desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución, alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria”.

La L.O.I. pretende remover, con el fin de erradicar los obstáculos que impiden la igualdad real entre mujeres y hombres, tratando de incidir en el ámbito laboral.

Para ello establece una serie de medidas directas e indirectas, dotando a mujeres y hombres de nuevos derechos laborales y mejorando algunos de los que ya existían con anterioridad, modificando para ello diversas leyes, entre ellas el Estatuto de los Trabajadores, la Ley General de la Seguridad Social o la Ley de Medidas para La Reforma de la Función Pública.

En su título IV, alude al objetivo de la Ley: “incentivar o incluso obligar a los interlocutores sociales a implicarse activamente en la eliminación de la discriminación en el empleo”. Para alcanzar este objetivo regula la creación del marco en que los interlocutores sociales han de moverse regulando el concepto, objetivos posibles, contenido y forma de elaboración de planes de igualdad de las empresas.

La L.O.I ha sido modificada por 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, que establece que las empresas de más de 50 trabajadores deberán contar con un plan de igualdad.

Y más recientemente a través del Real Decreto 901/2020, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, que entró en vigor el 14 enero de 2021.

Y del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, que entró en vigor el 14 abril de 2021.

En el ámbito autonómico contamos con la Ley 9/2003 Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, que establece una serie de medidas y garantías en el ámbito de la Comunidad Valenciana dirigidas a la eliminación de la discriminación y a la consecución del ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales para las mujeres sobre la base de la igualdad de mujeres y hombres.

4. ÁMBITO DE APLICACIÓN PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL-VIGENCIA

El ámbito territorial del III Plan de Igualdad es provincial, en concreto a toda la Provincia de Valencia (Comunidad Valenciana).

Este III Plan de Igualdad es de aplicación a toda la Federación (COCEMFE Valencia) y por consiguiente engloba a la totalidad de la plantilla.

Para alcanzar los objetivos de este III Plan de Igualdad, por medio de las medidas acordadas, se determina un plazo de vigencia de ámbito temporal de 4 años, a contar desde su firma.

Entrará en vigor el 1 de enero de 2023 y su vigencia se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2026.

Una vez finalizada la vigencia del Plan se podrá prorrogar su contenido hasta la aprobación del siguiente, sin que, en su caso, su duración máxima exceda del periodo de 4 años previsto en el artículo 9.1 del Real Decreto 901/2020.

5. METODOLOGÍA

El proceso de diseño, elaboración e implantación del III Plan de Igualdad de COCEMFE Valencia, se ha estructurado en las siguientes fases:

❖ Fase de puesta en marcha del proceso de elaboración del plan de igualdad

La entidad por su implicación con la Igualdad ha diseñado con carácter voluntario su III Plan de Igualdad, para lo cual constituye la comisión negociadora.

COCEMFE Valencia dispone desde 2017 de una comisión de igualdad, que ha sido adaptada a los requerimientos del Real Decreto 901/2020, pasando a llamarse comisión negociadora y a convertirse en un órgano paritario en representación de mujeres y hombres y respecto a la representación de la entidad y plantilla.

La comisión negociadora, asume el encargo del diseño, negociación e impulso del III Plan de Igualdad, designando posteriormente la composición y atribuciones de la Comisión de seguimiento, y está formada de manera paritaria por parte de las personas trabajadoras y la junta directiva de la entidad.

En representación de las personas trabajadoras, por la delegada de personal, y, por parte de la entidad por un miembro de la junta directiva y por una trabajadora (responsable del área de igualdad de la entidad), siempre con representación paritaria.

En total queda formada la comisión negociadora por tres representantes; dos mujeres y un hombre.

Durante el proceso de negociación, se levanta acta de cada una de las reuniones. Cada acta se aprueba y se firma en la siguiente reunión de la comisión.

La comisión negociadora ha tenido las siguientes competencias:

- Negociación y elaboración del diagnóstico de género y de las medidas que integrarán el III Plan de Igualdad.
- Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico de género.
- Identificación de las medidas prioritarias, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, indicadores de medición y los instrumentos, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
- Impulso de la implantación del plan de igualdad en COCEMFE Valencia.
- Difusión del III Plan de igualdad.

❖ Fase de realización del diagnóstico

La comisión negociadora lleva a cabo un análisis de la situación de la entidad que permite detectar aquellos aspectos en los que se producen situaciones de desigualdad o discriminación y sobre los que debe actuar el plan de igualdad.

Primero se ha realizado la auditoría retributiva conforme a lo previsto en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, ya que el resultado de la misma forma parte del diagnóstico, así como el contenido del registro retributivo.

Para la elaboración del diagnóstico, con perspectiva de género, se ha recopilado y ha analizado, a través de indicadores cuantitativos y cualitativos, todas las materias previstas en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, detectando desigualdades o discriminaciones, directas o indirectas, por razón de sexo que existen en la entidad y, obstáculos que impiden y dificultan la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la misma.

❖ Fase de diseño y aprobación del plan de igualdad

La comisión negociadora, con toda la información obtenida en el diagnóstico, ha diseñado el plan de igualdad con el objetivo de alcanzar la igualdad de trato y oportunidades, eliminando cualquier posible discriminación por razón de sexo en la entidad.

En el plan quedan definidas las medidas, medibles y cuantificables, con sus indicadores de seguimiento y evaluación.

❖ Fase de implantación y seguimiento del plan de igualdad

La comisión de seguimiento del plan, designada por la comisión negociadora, recibirá y analizará la información relativa a la ejecución de acciones, realizando un seguimiento del desarrollo de las mismas por la/s persona/s responsable/s de la misma, a la vez que se llevará un control de resultados inmediatos para ir verificando la consecución de los objetivos establecidos en el plan de igualdad y detectar posibles obstáculos o dificultades en la implantación y realizar los ajustes pertinentes o adoptar medidas correctoras si fuera necesario.

Paralelamente a la ejecución se llevará un seguimiento, supervisando la implementación de cada medida de forma individualizada a través de la persona o área responsable de su ejecución, revisando los indicadores definidos durante el diseño de medidas (indicadores de seguimiento, de resultados, de proceso y de impacto) y plasmando el proceso en una ficha de seguimiento de medidas en la que se consigna toda la información sobre la implantación de cada una de ellas.

❖ Fase de evaluación del plan de igualdad

A partir de la información y documentación recopilada en la implantación y seguimiento, se realizará un análisis crítico del proceso en su conjunto, para conocer el grado de cumplimiento del plan y conocer su desarrollo.

Se llevará a cabo una evaluación de resultado, de proceso y de impacto intermedia y final, elaborando propuestas de mejoras de las medidas incluidas en el plan. Se redactará un informe que contendrá toda la información y valoración relativa a evaluación del plan, incorporando los datos y análisis obtenidos de las diversas fuentes empleadas. Este informe es la base para la realización de un nuevo diagnóstico que desemboque en la actualización de un nuevo plan.

6. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN

El III Plan de Igualdad ha sido suscrito tanto por la entidad como por la representante (delegada de personal) de las trabajadoras y trabajadores, a través de la comisión negociadora.

Dicha comisión negociadora se ha conformado tanto por representantes de la entidad como por la representante (delegada de personal) de las personas trabajadoras, y ha sido constituida con el objeto de analizar la situación existente en la entidad desde un punto de vista de género, para posteriormente negociar, redactar, acordar y finalmente, aprobar el presente III Plan de Igualdad.

En **representación de la entidad** por:

- Pascual Castelló Bellver, Presidente.
- Amparo Benacloch Giménez, Trabajadora de la entidad y responsable del área de Igualdad.

En **representación de la plantilla** por:

- M^a Josefa Carreño Martínez, Trabajadora social (Delegada de personal).

Funciones y competencias de la comisión negociadora:

- Negociación y elaboración del diagnóstico y de las medidas que integrarán el III Plan de Igualdad.
- Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.
- Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
- Impulso de la implantación del III Plan de Igualdad en la entidad.
- Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del III Plan de Igualdad implantadas.
- Remisión del III Plan de Igualdad (una vez aprobado) ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.
- Impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.

Cualquier modificación legal o convencional que mejore alguna de las medidas previstas en el presente plan quedará incorporada automáticamente, sin necesidad de pacto expreso entre las partes, sustituyendo a lo aquí previsto. Todo ello sin perjuicio de que, a petición de una de las partes y una vez consensuado entre ambas, se puedan redactar los acuerdos necesarios para la expresa sustitución de una de las mediadas originales de este plan de igualdad por otra/s futura/s incorporada/s por necesidades derivadas de la legislación, como resultado de la negociación colectiva o por situaciones extraordinarias que pudieran surgir una vez aprobado el presente III Plan de Igualdad.

7. DIAGNOSTICO DE RESULTADOS

7.1 CONDICIONES GENERALES

DATOS E INDICADORES

El objetivo de la elaboración del diagnóstico de género es conocer la situación exacta en la que se encuentra COCEMFE Valencia en materia de igualdad, identificar las áreas que necesiten ser trabajadas y ser el paso inicial a la posterior elaboración del III Plan de Igualdad, cuyo objetivo final es continuar integrando la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la entidad.

Todos los datos cuantitativos, indicadores e información recogida en el documento del diagnóstico han estado desagregados por sexo.

METODOLOGÍA

En cuanto a la metodología aplicada en el desarrollo del diagnóstico ha sido la siguiente:

- **Análisis de indicadores cuantitativos.** Se realizaron los cálculos de ratios en relación con la representatividad de género global de la entidad y en todos los procesos de recursos humanos.

Tablas de registro:

- Representatividad de género
- Selección, contratación y desvinculaciones
- Clasificación Profesional
- Formación y Desarrollo
- Promociones
- Condiciones de trabajo
- Ejercicio corresponsable y conciliación
- Infrarrepresentatividad femenina
- Retribuciones
- Prevención de acoso
- Mujeres en situación de violencia de género
- Política y cultura de la entidad

La interpretación de los indicadores cualitativos, se hizo a través del análisis de las tablas de recogida de datos referente al valor absoluto y cálculos del porcentaje correspondiente a la variable analizada.

- **Análisis de indicadores cualitativos.** Se analizaron a través de:
 - Cuestionario a toda la plantilla de la entidad. Se obtuvieron 21 respuestas.
 - Cuestionario a la junta directiva. Se obtuvieron 7 respuestas.

FECHA DE REALIZACIÓN

El diagnóstico ha sido elaborado con las cifras de plantilla total del periodo comprendido entre el 1 de septiembre de 2021 y el 30 de septiembre de 2022. La redacción del documento de diagnóstico de resultados por parte de la comisión negociadora se realizó el 29 de diciembre de 2022. En este periodo de referencia, la plantilla de COCEMFE Valencia estaba constituida por un total de 27 personas trabajadoras con una representación por sexo del 74% para las mujeres y un 26% para los hombres en un único centro de trabajo.

PERSONAS QUE HAN INTERVENIDO EN SU ELABORACIÓN

La Comisión negociadora de COCEMFE Valencia ha intervenido en toda la fase de elaboración del diagnóstico y el plan de igualdad, y está formada por las siguientes personas:

Por representación de COCEMFE Valencia
<ul style="list-style-type: none"> - Pascual Castelló Bellver, Presidente de la entidad. - Amparo Benacloch Giménez, trabajadora de la entidad y responsable del área de Igualdad.
Por representación de las trabajadoras y trabajadores
<ul style="list-style-type: none"> - M^a Josefa Carreño Martínez, trabajadora de la entidad y Delegada de personal.

7.2 ÁREAS DE ANÁLISIS

7.2.1 PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

En COCEMFE Valencia se dispone de un protocolo de selección con perspectiva de género que se realizó y aprobó como medida de igualdad en el II Plan de Igualdad (2019-2022). Desde entonces, la metodología a seguir en la entidad para realizar el reclutamiento, selección y contratación contempla en principio de igualdad de género y queda definido con las siguientes fases:

Definición de puestos de trabajo

Los perfiles de puestos profesionales quedan definidos por Convenio colectivo laboral y también quedan determinados en el organigrama interno de cada una de las áreas y servicios de la entidad. La entidad cuenta con fichas de descripciones de puesto, donde quedan recogidas las funciones y responsabilidades.

Detección de necesidades de incorporación de nuevo personal

Los factores que determinan que la entidad inicie un nuevo proceso de selección tienen que ver con las necesidades organizativas o de los servicios en los casos de sustituciones, despidos, bajas voluntarias, excedencias; o por nuevos proyectos puestos en marcha que requieren de nuevo personal contratado.

Las personas responsables que intervienen en las necesidades de abrir un nuevo proceso selectivo son la Junta directiva, el área de RRHH, el área de gestión y el área relacionada con el puesto a cubrir en la contratación.

Redacción oferta de empleo

Se redactan las ofertas de empleo utilizando un lenguaje no sexista y teniendo en cuenta criterios objetivos y neutros en la definición de la oferta, sin hacer alusión a ninguno de los dos sexos.

En la redacción de las ofertas de empleo falta revisar la utilización de imágenes que puedan promover estereotipos de género y ajustarlas más a las características del puesto, eliminando requisitos que puedan discriminar. Además, como garantía del compromiso de la entidad con la igualdad de género, sería conveniente incorporar este compromiso en la redacción de las ofertas de empleo publicadas.

El personal responsable de las ofertas es el área de RRHH y el área directa relacionada con la contratación.

Reclutamiento

Una vez elaborada la oferta de empleo, se abre el proceso de reclutamiento a través de la recepción de candidaturas, usando tanto canales internos (la entidad cuenta con un servicio de integración laboral y con una bolsa de empleo) como canales externos (principalmente el Servicio Valenciano de empleo).

En el reclutamiento de personal falta incorporar nuevos criterios valorables de formación en igualdad de género de las personas candidatas, así como emplear canales de comunicación que sean incluyentes para captar candidaturas de ambos sexos, incorporando la opción de promoción interna siempre que sea posible.

El personal responsable del reclutamiento es el área de RRHH y el área directa relacionada con la contratación.

Selección

El proceso de selección se realiza mediante criba estándar según los criterios fijados en la convocatoria de la oferta y posteriormente se realiza una entrevista personal y un caso práctico específico del puesto a cubrir. Las pruebas de selección (formularios, test, entrevistas, etc.) están elaboradas en lenguaje no sexista y las preguntas son similares para mujeres y hombres y para todas las personas candidatas, evitando preguntas de carácter personal o sobre la situación familiar de la persona candidata. Los criterios de selección están basados en aspectos objetivos relacionados con el puesto de trabajo y la capacitación profesional, aunque faltaría incorporar nuevos criterios homogéneos para ambos sexos o hacer una revisión teniendo en cuenta que no haya ningún tipo de discriminación.

En la selección de personal interviene la Junta directiva, el área de RRHH y el área relacionada con la contratación. No todo el personal responsable cuenta con formación en materia de igualdad de género.

Contratación y proceso de integración

Una vez finalizado el proceso de selección, se comunica a la persona contratada la decisión de su incorporación a la entidad, comunicándole la fecha de incorporación, así como las condiciones que luego vendrán reflejadas en el contrato de trabajo, siendo las personas responsables de comunicar la contratación tanto la junta directiva como las personas responsables del área de RRHH.

Por otra parte, la entidad todavía no cuenta con un registro donde se recoja o documente formalmente el número de currículums recibidos de mujeres y hombres para cada puesto de trabajo, así como el resultado final de los procesos de selección.

En cuanto a datos cuantitativos:

En el período de análisis, COCEMFE Valencia incorporó un total de 5 personas a la plantilla, de las cuales, el 60% fueron mujeres y el 40% fueron hombres.

Mujeres		Hombres		Total	
Nº	%	Nº	%	Nº	%
3	60%	2	40%	5	100%

Incorporaciones último año: categorías profesionales

Denominación categorías	Mujeres		Hombres		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Auxiliar Ayuda a domicilio	1	100%	0	0	1	20%
Auxiliar de Transporte	0	0	0	0	0	0
Terapeuta Ocupacional	0	0	0	0	0	0
Técnico/a Medio	1	33%	2	67%	3	60%
Auxiliar Administrativo	1	0	0	0	1	20%
TOTAL	3	60%	2	40%	5	100%

Con relación a las **altas de personal** según su categoría profesional en COCEMFE Valencia, se percibe que la mayoría de ellas, con independencia del sexo, se registran para el grupo de técnico/a medio (60%), donde los hombres representan el 67% y las mujeres el 33%.

En segundo y tercer lugar, se halla la categoría correspondiente a auxiliar administrativo y auxiliar de ayuda a domicilio (20% cada categoría), siendo la totalidad ocupada por mujeres.

En términos de representatividad de sexos, se identifica que las mujeres alcanzan mayores cotas de visibilidad en las categorías profesionales más feminizadas.

Incorporaciones último año: sexo y modalidad contratación

Modalidad contratación	Mujeres		Hombres		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Contrato indefinido	2	67%	1	33%	3	60%
Contrato de duración determinada	0	0	1	100%	1	20%
Contrato temporal	1	100%	0	0	1	20%
TOTAL	3	60%	2	40%	5	100%

La modalidad contractual mayoritaria adoptada en las incorporaciones del 2022 por COCEMFE Valencia ha sido el contrato indefinido (60%) obteniendo las mujeres un mayor valor porcentual en el mismo (67%). Aunque tenemos también contratos temporales y

de duración determinada, la política de contratación siempre deriva en una contratación indefinida.

Incorporaciones último año; sexo y tipo de jornada

Tipo de jornada	Mujeres		Hombres		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Tiempo completo	1	50%	1	50%	2	40%
Tiempo parcial	2	66,7%	1	33,3%	3	60%
TOTAL	3	60%	2	40%	5	100%

Las incorporaciones en COCEMFE Valencia han sido o a tiempo parcial o completo según las necesidades del puesto de trabajo que se ha cubierto.

De hecho, el 60% de las incorporaciones han sido a tiempo parcial, correspondiendo con puestos de trabajo (auxiliar ayuda a domicilio/conductores/as) que por las circunstancias y condiciones del puesto requieren una jornada parcial.

En lo relativo a la representatividad de sexo, se observa que el grado de visibilidad de las mujeres es superior al de los hombres, relacionado también con la feminización de dichos puestos.

Incorporaciones último año; sexo y tramo de edad

Tramo de edad	Mujeres	%	Hombres	%	Total Nº	Total %
Menos de 20 años	0	0	0	0	0	0
De 21 a 29 años	2	40%	2	40%	4	80%
De 30 a 45 años	0	0	0	0	0	0
46 años o más	1	20%	0	0	1	20%

La mayoría de las contrataciones se realizaron en favor de personas cuyo rango de edad osciló entre los 21 y los 29 (80%), seguida de la franja de edad de más de 46 años (20%). El estudio de la representatividad de sexos en función de las edades de las personas contratadas identifica un equilibrio según contratación y edad en la medida que la brecha mujer-hombre se acrecienta conforme aumenta la edad de las personas incorporadas.

En cuanto a las **bajas definitivas**, en el período analizado se produjeron un total de 5 desvinculaciones de COCEMFE Valencia, de las cuales el 80% fueron mujeres y el 20% hombres.

Mujeres		Hombres		Total Nº	Total %
Nº	%	Nº	%		
4	80%	1	20%	5	100%

Descripción bajas definitivas	Mujeres		Hombres		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Jubilación	0	0	1	100%	1	20%
Despido	1	100%	0	0	1	20%
Finalización del contrato	2	100%	0	0	2	40%
Cese voluntario	0	0	0	0	0	0
Cese por personas a cargo	0	0	0	0	0	0
Otros (muerte, incapacidad...)	1	100%	0	0	1	20%
TOTAL	4	80%	1	20%	5	100%

De las bajas producidas durante este periodo, el 80% ha sido de mujeres y el 20% de hombres. El motivo de las bajas ha sido principalmente por finalización de contrato (40%) o por despido (20%) y un 20% por jubilación.

Bajas último año: sexo y modalidad contratación

Modalidad contratación	Mujeres		Hombres		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Contrato indefinido	1	50%	1	50%	2	40%
Contrato de duración determinada	2	100%	0	0	2	40%
Contrato temporal	1	100%	0	0	1	20%
TOTAL	4	80%	1	20%	5	100%

El 40% de las desvinculaciones que se produjeron en la entidad se enmarcan en la tipología contractual de duración determinada y 40% de temporal y vienen motivadas por la vinculación del contrato con programas puntuales subvencionables; siendo el 40% de las desvinculaciones por motivos ajenos a la entidad (jubilación e incapacidad).

Así mismo, atendiendo al sexo de las personas causantes de la baja, se observa que el 80% fueron mujeres (porcentaje total), de las cuales el 75% están determinadas por la categoría profesional (ver tabla de baja por categoría profesional).

Bajas último año; sexo y tipo de jornada

Tipo de jornada	Mujeres		Hombres		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Tiempo completo	0	0	0	0	0	0
Tiempo parcial	4	80%	1	20%	5	100%
TOTAL	4	80%	1	20%	5	100%

En COCEMFE Valencia, las desvinculaciones acaecidas en el periodo se produjeron, mayoritariamente, esto es, tanto en hombres como en mujeres, en las jornadas a tiempo parcial, estrechamente relacionada como ya se ha comentado, con las circunstancias del puesto que requerían de este tipo de jornada.

En lo relativo a la representatividad de sexo, se observa que el grado de visibilidad de las mujeres es superior al de los hombres, relacionado también con la feminización de dichos puestos.

Bajas último año; sexo y tramo de edad

Tramo de edad	Mujeres	%	Hombres	%	Total Nº	Total %
Menos de 20 años	0	0	0	0	0	0
De 21 a 29 años	1	20%	0	0	1	20%
De 30 a 45 años	0	0	0	0	0	0
46 años o más	3	60%	1	20%	4	80%
TOTAL	4	80%	1	20%	5	100%

Contrario al apartado de las contrataciones, observamos que la mayoría de las desvinculaciones se realizaron en el rango de edad de más de 46 años (80%), seguida de la franja de edad de 21 a 29 años (20%).

Se observa, a su vez, una correlación entre el aumento de edad y el aumento del número de bajas, motivadas por motivos de jubilación e incapacidad.

Bajas último año: categorías profesionales

Denominación categorías	Mujeres	%	Hombres	%	Total Nº	Total %
Auxiliar Ayuda a domicilio	3	75%	1	25%	4	80%
Auxiliar de Transporte	0	0	0	0	0	0
Terapeuta Ocupacional	1	100%	0	0	1	20%
Técnico/a Medio	0	0	0	0	0	0
Auxiliar Administrativo	0	0	0	0	0	0
TOTAL	4	80%	1	20%	5	100%

Independientemente del sexo que se estudie, la mayoría de las desvinculaciones que se produjeron en el periodo analizado correspondieron a personas encuadradas en la categoría profesional de ayuda a domicilio (80%) donde el sexo con mayor representatividad fue el de mujer frente al hombre, con 75% y 25% respectivamente.

Con todo, se observa que, el grado de visibilidad de las mujeres en comparación con la alcanzada por los hombres es significativamente superior en la categoría profesional en la cual tuvo lugar una mayor desvinculación.

Aunque es un área en la que COCEMFE Valencia ha avanzado en mejoras a lo largo de la implantación de los anteriores planes de igualdad, se considera, una vez analizados todos los datos, que sería conveniente realizar acciones que mejoraran aún más los procesos de selección y contratación de personal como la publicación y difusión de ofertas de empleo (inclusivas y accesibles) basadas en información ajustada a las características del puesto, exigencias y condiciones; revisión del lenguaje y comunicación visual no sexista en todas las ofertas de empleo; incorporar en cada oferta de trabajo el compromiso de la entidad con la igualdad; continuar con la revisión y actualización de formularios y documentos de selección de la entidad; e incorporar como criterio de valoración en la selección, la formación en igualdad, con preferencia del sexo infrarrepresentado a igualdad de méritos y capacidades.

7.2.2 CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

COCEMFE Valencia no cuenta con personal directivo en su política de clasificación profesional. La entidad tiene una estructura organizacional horizontal, sin personal directivo, ni mandos intermedios, etc.

Clasificación profesional y sexo

Grupos de trabajo	Mujeres		Hombres		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Grupo I*	7	70%	3	30%	10	37%
Grupo II**	13	76%	4	24%	17	63%
TOTAL	20	74%	7	26%	27	100%

*Personal de atención directa

**Personal de administración y de servicios generales

En relación con la distribución de la plantilla de COCEMFE Valencia, según convenio colectivo de aplicación, el porcentaje más elevado de la plantilla se encuentra en el grupo II (63%) de personal de administración y de servicios generales, de las cuales el 76% son mujeres y el 24% son hombres.

El segundo grupo profesional que corresponde a personal de atención directa representa el 37% y conformada por el 70% de mujeres y el 30% de hombres.

Categorías profesionales y sexo

Categorías profesionales	Mujeres		Hombres		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Técnico/a Medio	8	73%	3	27%	11	40,7%
Titulado/a Superior	1	100%	0	0	1	3,7%
Auxiliar de servicios	10	91%	1	9%	11	40,7%
Auxiliar Administrativo	1	100%	0	0	1	3,7%
Ordenanza	0	0	1	100%	1	3,7%
Conductor/a	0	0	2	100%	2	7,5%
TOTAL	20	74%	7	26%	27	100%

Mayoritariamente, el grueso de la plantilla de la entidad se encuentra ubicado en la categoría de auxiliar de servicios con un 40,7%, siendo el grado de visibilidad de las mujeres superior al registrado por los hombres, 91% y 9% respectivamente motivado como ya se ha comentado por la feminización de esa categoría profesional.

La siguiente categoría profesional que ocupa a un mayor número de personas es el de técnico/a medio, con un valor porcentual del 40,7%, de las cuales el 73% son mujeres y

27% son hombres, motivado ese desequilibrio también por la feminización de esa categoría profesional en una entidad con las características de la nuestra.

Por último, cabe resaltar la masculinización de la categoría profesional de ordenanza y conductor (7,5%) donde el 100% está ocupado por hombres.

En cuanto a la representación de trabajadores/as, se cuenta con una delegada de personal (mujer). El número de representantes viene determinado por el número de personas que conforman la plantilla. No se cuenta con representación sindical.

En la relación a la **clasificación de puestos de trabajo**, la entidad dispone de un documento donde quedan delimitadas las funciones y responsabilidades de cada persona; y donde se detalla la descripción del puesto y el área a la que pertenece, conocimientos, experiencia, competencias y capacidades.

A continuación, se detallan los diferentes puestos:

- Responsable de Recursos Humanos
- Responsable de Comunicación
- Responsable de Gestión Económico-financiera
- Responsable de Gestión Técnica
- Responsable de Igualdad
- Responsable de Formación
- Responsable de Voluntariado
- Responsable de actividades de ocio
- Responsable de Colaboraciones externas
- Responsable de Asociaciones federadas
- Técnica/o en Administración
- Trabajador/a social
- Psicólogo/a
- Terapeuta ocupacional
- Técnico/a en Integración laboral
- Técnica/o en Administración
- Técnico/a de Información en discapacidad
- Gestor/a de horarios
- Auxiliar de Ayuda a domicilio
- Auxiliar de transporte
- Conductor/a
- Ordenanza

La descripción de los perfiles profesionales solo tiene en cuenta requerimientos objetivos para desempeñar adecuadamente el puesto de trabajo.

Aunque la entidad cuenta con dicha clasificación, se ve la necesidad revisarla para adecuarla a un lenguaje no sexista y elaborar un sistema de valoración de puestos de trabajo y perfiles competenciales que proporcione un valor a cada puesto y permita asignarle una retribución acorde a dicho valor, ajustando dicha clasificación profesional para adecuar las categorías a las tareas efectivamente realizadas.

7.2.3 FORMACIÓN

En cuanto a la política de formación, COCEMFE Valencia elabora anualmente un Plan de Formación con el objetivo de que el personal profesional reajuste sus perfiles competenciales a las tareas que les son encomendadas y a la realidad de nuestro colectivo de intervención, personas con discapacidad física y orgánica.

Para la elaboración, información, implementación y seguimiento del plan anual se cuenta con una Comisión de Formación, que está formada por un miembro de la junta directiva de la entidad, técnica/o responsable de RRHH y técnico/a responsable de formación.

En su elaboración e implementación se tiene en cuenta tanto las necesidades formativas de la plantilla de profesionales, a través del cuestionario que rellenan, de manera voluntaria, anualmente y, a través del análisis que realiza la comisión de formación sobre las necesidades de la entidad, clasificando la misma entre;

- a) formación para el puesto de trabajo y el perfeccionamiento profesional (desarrollo y adaptación permanente de las competencias al puesto de trabajo que se desempeña)
- b) formación genérica o transversal (materias consideradas prioritarias o esenciales que, de forma transversal, incidan en la mejora de la capacitación en relación a determinadas materias)
- c) formación específica por área de actividad (materias relacionadas con las funciones desarrolladas en cada servicio)
- d) formación para la promoción y desarrollo profesional (promoción y desarrollo profesional, aunque no estén directamente relacionadas con el puesto de trabajo desempeñado).

En el plan se diseñan diferentes tipologías de formación; (curso, taller y seminario), de modalidad didáctica (presencial, on-line y semipresencial), y de régimen horario (dentro o fuera de la jornada de trabajo).

En cuanto al procedimiento; las acciones formativas se solicitan a la Comisión mediante la cumplimentación de una solicitud de permiso de asistencia, que posteriormente valora su asistencia, teniendo en cuenta criterios de disponibilidad de plazas, de horarios, etc.

Este plan cuenta con medidas de evaluación del impacto, a través del cuestionario de satisfacción, dirigido a las personas asistentes a las acciones formativas.

En cuanto a los datos cuantitativos, en el periodo analizado, la plantilla ha participado en **23 acciones formativas** llevadas tanto por COCEMFE Valencia como por otras entidades externas.

Asistencia a acciones formativas por sexo

Asistencia acciones formativas	Mujeres		Hombres		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
	13	76,5%	4	23,5%	17	100%

La asistencia a las 23 acciones formativas por parte de la plantilla para este ejercicio registra un total de 17 personas participantes, distribuida en un 76,5% de mujeres y un 23,5% de hombres, relacionado con el porcentaje de mujeres y hombres que conforman la plantilla, por lo que existe un equilibrio entre los sexos en la participación en acciones formativas.

Horas de formación por sexo

Horas de formación por sexo	Mujeres		Hombres		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
	623	80%	158	20%	781	100%

El total de horas de formación de las cuales se ha beneficiado el personal de COCEMFE Valencia, ha sido de 781, de las cuales 623 fueron recibidas por parte de las mujeres (80%) y 158 por parte de los hombres (20%).

En cuanto al promedio de horas de formación percibidas por hombres y mujeres, se observa que la media de horas de formación en el caso de las mujeres es de 47 y de 39 en el de los hombres.

Aunque los datos están equilibrados, se observa que las mujeres realizan más acciones formativas y con más horas de formación.

Modalidad formativa y sexo

Modalidad formativa	Mujeres		Hombres		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Presencial	7	87,5%	1	12,5%	8	47%
Video-presencial	4	100%	0	0	4	23,5%
On-line	2	73,5%	3	23,5%	5	29,5%
TOTAL	13	76,4%	4	23,6%	17	100%

La modalidad formativa preferencial para realizar las acciones formativas ha sido la presencial (47%), habiendo obtenido valores porcentuales equitativos tanto la modalidad de video-presencial (23,5%) y la on-line (29,5%).

En lo relativo a la representatividad sexos según modalidad formativa, se observa que, las mujeres fueron el sexo mayoritario con una tasa de visibilidad del 87,5% y 100% en la modalidad presencial y on-line respectivamente, en comparación con la visibilidad de los hombres que alcanzó su grado más alto en la formación on-line (23,5%) con gran diferencia entre las otras dos (12,5% en presencial y ninguno en la videopresencial).

Tipo de acción y sexo

Tipo de acción	Mujeres		Hombres		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Genérica o transversal	3	100%	0	0%	3	17,5%
Específica área de actividad	7	78%	2	22%	9	53%
Desarrollo profesional/personal	3	60%	2	40%	5	29,5%
TOTAL	13	76,4%	4	23,6%	17	100%

La distribución de las personas beneficiarias de acciones formativas en la plantilla de COCEMFE Valencia, resulta del siguiente modo: el 17,5% se instruyó en materias genéricas y/o transversales; el 53% en materias específicas por área de actividad; y el 29,5% en materias relacionadas con el desarrollo profesional y/o personal. Se observa la tendencia de la plantilla a formarse más en su propia área donde desarrolla su trabajo.

En términos de representatividad de sexos, podemos observar que las mujeres se formaron mayoritariamente en materias transversales y específicas por área de actividad, 100% y 78% respectivamente, frente a los hombres que se inclinaron más por la formación en materias de desarrollo profesional y por área de actividad, con un 40% y 22% respectivamente.

Régimen horario y sexo

Tipo de acción	Mujeres		Hombres		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Durante la jornada de trabajo	10	78%	3	22%	13	76,4%
Fuera de la jornada de trabajo	3	75%	1	25%	4	23,6%
TOTAL	13	76,4%	4	23,6%	17	100%

Como puede observarse en la tabla, el 76,5% de la plantilla realizó las acciones formativas dentro de jornada de trabajo, dato que evidencia que la política de formación de la entidad promociona y facilita la realización de las acciones dentro del horario laboral.

En cuanto a la formación en igualdad, se formó a las 5 nuevas personas que se incorporaron a la plantilla como se establece en el plan de formación con el que cuenta la entidad.

Aunque la entidad cuenta con un plan de formación, donde se incluye formación en igualdad y donde se asegura que todas las personas que lo solicitan tengan acceso a la misma, procurando como ya se ha comentado que se realice siempre que sea posible en horario laboral, se detecta una necesidad de incorporar en dicho plan la formación recurrente en igualdad de género e incorporar el acoso sexual y/o por razón de sexo no solo a las nuevas incorporaciones a la plantilla, sino a todas las personas trabajadoras, haciendo una formación más específica a las personas que integran la Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad e incluso para reforzar la formación en igualdad, incorporar píldoras formativas sobre este tema en cualquier acción formativa (sea de la temática que sea) que se imparta, como una formación transversal obligatoria.

7.2.4 PROMOCIÓN PROFESIONAL

COCEMFE Valencia no cuenta con un protocolo de promoción interna.

El no disponer de unos criterios específicos para promocionar dentro de la entidad, no implica que no se valore el esfuerzo, compromiso y habilidad de la plantilla a la hora de cubrir un puesto de trabajo, por eso se diseñará e implementará un protocolo para regular las promociones internas mediante un sistema objetivo que incorpore la perspectiva de género, y que evite posibles situaciones de discriminación por razón de sexo como la maternidad, paternidad, excedencias o reducciones de jornada, víctimas de violencia de género o situaciones de acoso.

En él se establecerán criterios y principios de valoración objetivos, cuantificables, públicos, transparentes, homogéneos para la plantilla y basados en los conocimientos y competencias requeridos por el puesto.

El protocolo de promoción interna se aplicará en cada proceso de promoción interna y la oferta de la vacante interna se difundirá a todo el personal de manera transparente.

7.2.5 CONDICIONES DE TRABAJO

En cuanto a las condiciones de trabajo dentro de la política laboral de COCEMFE Valencia, la entidad tiene una estructura horizontal que también afecta a las condiciones, siendo éstas las mismas para mujeres y hombres, fomentando la contratación de mujeres y hombres en igualdad de oportunidades, sin prácticas discriminatorias, con el objetivo de reducir/eliminar puestos feminizados y masculinizados.

Las jornadas de trabajo no están diferenciadas por sexo sino por grupo profesional (según convenio) y adaptado este a las propias características de las categorías profesionales incluidas en ese grupo, que son las que a la vez marcan los horarios de trabajo (sin turnos), intentando siempre que sea posible la jornada continua, excluyendo horas extraordinarias y complementarias.

En cuanto al uso de sistemas de organización y control del trabajo, actualmente la entidad está en proceso de implantación de un sistema de gestión de calidad, y poder valorar, una vez incorporado, el impacto con perspectiva de género.

A lo largo de los últimos tres años no se han producido modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo de la entidad, aplicando siempre el convenio laboral que nos rige.

En cuanto al diagnóstico cuantitativo:

Modalidad contractual y sexo

Modalidad contractual	Mujeres		Hombres		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Contrato indefinido	16	72,7%	6	27,3%	22	81,5%
Contrato de duración determinada	2	66,7%	1	33,3%	3	11%
Contrato temporal	2	100%	0	-	2	7,5%
TOTAL	20	74%	7	26%	27	100%

Modalidad de contratación	Mujeres	%	Hombres	%	Total	%
Indefinido a tiempo completo (37.5 horas)	6	75%	2	25%	8	29,6%
Indefinido a tiempo parcial (35 horas)	1	33%	2	67%	3	11,1%
Indefinido a tiempo parcial (30 horas)	5	83%	1	17%	6	22%
Indefinido a tiempo parcial (20 horas)	2	100%	0	0%	2	7,5%
Indefinido a tiempo parcial (17 horas)	1	100%	0	0%	1	3,7%
Indefinido a tiempo parcial (6 horas)	0	0%	1	100%	1	3,7%
Indefinido a tiempo parcial (5 horas)	1	100%	0	0%	1	3,7%
Temporal a tiempo completo (37.5 horas)	1	50%	1	50%	2	7,5%
Temporal a tiempo parcial (30 horas)	2	100%	0	0%	2	7,5%
Temporal a tiempo parcial (7 horas)	1	100%	0	0%	1	3,7%
TOTAL	20	74%	7	26%	27	100%

Como puede observarse en la tabla más de la mitad de la plantilla de COCEMFE Valencia desarrolla sus funciones con contrato indefinido (74%), siendo la categoría de contratación indefinida más empleada la de tiempo completo/37,5 horas (29,6%), seguida del 22% y 11,1% para indefinido a tiempo parcial 35 horas y 30 horas, respectivamente.

La mitad de contratos restantes se distribuyen de manera similar entre contratos temporales a tiempo completo y parcial.

En cuanto a la contratación indefinida a tiempo completo (37,5 horas), comprobamos como el porcentaje más alto corresponde a las mujeres (75%) frente al 25% de los hombres.

Tipo de jornada y sexo

Tipo de jornada	Mujeres		Hombres		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Jornada a tiempo completo	8	40%	3	43%	11	40,7%
Jornada a tiempo parcial	12	60%	4	57%	16	59,3%
TOTAL	20	-	7	-	27	100%

Mayoritariamente, las personas contratadas en la entidad realizan su jornada laboral a tiempo parcial (59,3%), esto es consecuencia de las características y condiciones de los puestos de trabajo que requieren jornadas a tiempo parcial.

En términos de representatividad de sexos, no se observa grandes diferencias ni de la jornada a tiempo completo ni de la parcial.

Modalidad contractual, grupo profesional y sexo

Grupos de trabajo	Indefinido			Duración determinada			Temporal		
	Nº Mujeres	Nº Hombres	Total Nº	Nº Mujeres	Nº Hombres	Total Nº	Nº Mujeres	Nº Hombres	Total Nº
Grupo 1*	7	2	9	0	1	1	0	0	0
Grupo 2**	9	4	13	2	0	2	2	0	2
TOTAL	16	6	22	2	1	3	2	0	2

Grupos de trabajo	Indefinido			Duración determinada			Temporal		
	% Mujeres	% Hombres	Total %	% Mujeres	% Hombres	Total %	% Mujeres	% Hombres	Total %
Grupo I*	77,7%	22,3%	90%	0	100%	10%	0	0	0
Grupo II**	69,2%	30,8%	76,4%	100%	0	11,8%	100%	0	11,8%
TOTAL	72,7%	27,3%	81,5%	66,6%	33,4%	11%	100%	0	7,5%

* Personal de atención directa

** Personal de administración y servicios

En relación con los contratos indefinidos, el 90% se producen en el Grupo I referente al personal de atención directa, seguido del Grupo II correspondiente al personal de administración y servicios con un 76,4%.

Respecto a la contratación por duración determinada, se observa que el total de las contrataciones se dan equilibradamente entre el Grupo I (10%) y Grupo II (11,8%).

En lo referente a los contratos temporales, observamos como estos sólo aplican en la Grupo II y únicamente en mujeres.

Modalidad contractual, categoría profesional y sexo

Categorías profesionales	Indefinido			Duración determinada			Temporal		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Técnico/a Medio	7	2	9	1	1	2	1	0	1
Titulado/a Superior	1	0	1	0	0	0	0	0	0
Auxiliar de servicios	7	1	8	1	0	1	1	0	1
Auxiliar Administrativo	1	0	1	0	0	0	0	0	0
Ordenanza	0	1	1	0	0	0	0	0	0
Conductor/a	0	2	2	0	0	0	0	0	0
TOTAL	16	6	22	2	1	3	2	0	2

Categorías profesionales	Indefinido			Duración determinada			Temporal		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Técnico/a Medio	78%	22%	41,2%	50%	50%	66,6%	100%	0	50%
Titulado/a Superior	100%	0	4,5%	0	0	0	0	0	0
Auxiliar de servicios	87,5%	12,5%	36,3%	100%	0	33,4%	100%	0	50%
Auxiliar Administrativo	100%	0	4,5%	0	0	0	0	0	0
Ordenanza	0	100%	4,5%	0	0	0	0	0	0
Conductor/a	0	100%	9%	0	0	0	0	0	0
TOTAL	72,7%	27,3%	81,5%	66,6%	33,4%	11%	100%	0	7,5%

Atendiendo al cruce de variables entre sexo, tipo de contratación y categoría, observamos que, en relación con los contratos indefinidos, el 41,2% se producen, en la categoría profesional de grupo I de técnico/a medio, seguido de la categoría profesional de grupo II de auxiliar de servicios (36,3%).

En términos de representatividad de sexos, se observa que la mujer tiene un mayor grado de visibilidad en aquellos puestos laborales cuyos valores absolutos son más altos como serían los puestos de técnico/a medio y auxiliar de servicios, donde 7 mujeres (ambas categorías) representan el 78% y el 87,5% respectivamente, frente a un 22% y 12,5% de los hombres.

Respecto a la contratación por duración determinada, se observa que la mayoría de la plantilla vinculada a la entidad mediante este tipo de relación contractual se sitúa como anteriormente en las categorías de técnico/a medio (50%) y auxiliar de servicios (100%), donde el 50% y el 100% respectivamente son mujeres.

En lo referente a los contratos temporales, se respeta la tendencia marcada en las otras dos modalidades contractuales, en la medida que el grueso de la plantilla se sitúa en las categorías profesionales de técnico/a medio y auxiliar de servicios sólo con representatividad de mujeres.

Tipo de jornada, grupo profesional y sexo

Grupos de trabajo	Tiempo completo			Tiempo parcial		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Grupo 1*	6	2	8	1	1	2
Grupo 2**	2	1	3	11	3	14
TOTAL	8	3	11	12	4	16

Grupos de trabajo	Tiempo completo			Tiempo parcial		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Grupo 1*	75%	25%	72,7%	50%	50%	12,5%
Grupo 2**	66,6%	33,4%	27,3%	78,5%	21,5%	87,5%
TOTAL	72,7%	27,3%	40,7%	75%	25%	59,3%

* Personal de atención directa

** Persona de administración y servicios

En relación al cruce de variables entre sexo, tipo de jornada y nivel profesional, se observa que, la mayoría de las personas que trabajan en la entidad, realizan sus funciones encuadradas en el grupo I a tiempo completo (72,7%) y grupo II a tiempo parcial (87,5%). En cuanto a la visibilidad. Por su parte, únicamente el 0,6% de la plantilla se encuentra a tiempo parcial, enmarcándose la mayoría de este personal en el nivel 1 referente al personal operario (76,6%).

En términos de representatividad de sexos, observamos que las mujeres presentan más visibilidad en los puestos a tiempo completo en grupo I (75%) y en grupo II (78,5%) que son puestos más feminizados en la entidad.

Tipo de jornada, categoría profesional y sexo

Categoría profesional	Tiempo completo			Tiempo parcial		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Técnico/a Medio	6	2	8	2	1	3
Titulado/a Superior	1	0	1	0	0	0
Auxiliar de servicios	0	0	0	9	1	10
Auxiliar Administrativo	1	0	1	1	0	1
Ordenanza	0	1	1	0	0	0
Conductor/a	0	0	0	0	2	2
TOTAL	8	3	11	12	4	16

Categoría profesional	Tiempo completo			Tiempo parcial		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Técnico/a Medio	75%	25%	72,7%	66,6%	33,4%	18,75%
Titulado/a Superior	100%	0	9,1%	0	0	0
Auxiliar de servicios	0	0	0	90%	10%	62,5%
Auxiliar Administrativo	100%	0	9,1%	100%	0	6,25%
Ordenanza	0	100%	9,1%	0	0	0
Conductor/a	0	0	0	0	100%	12,5%
TOTAL	72,7%	27,3%	100%	75%	25%	100%

En relación al cruce de variables entre sexo, tipo de jornada y nivel profesional, se observa que, la mayoría de las personas que trabajan para la entidad realizan sus funciones encuadradas en el grupo I técnico/a medio a tiempo completo (72,7%) y en grupo II auxiliar de servicios a tiempo parcial (62,5%). A continuación, se hallan las categorías restantes a tiempo completo muy equiparadas en porcentaje (9,1%), y a tiempo parcial las dos más representativas son técnico/a medio y conductor/a con un 6,25% y un 12,5% respectivamente.

En términos de representatividad de sexos, observamos que las mujeres presentan más visibilidad tanto en jornada a tiempo completo como parcial, 72,7% y 75% respectivamente, frente a los hombres con un 27,3% y un 25%, reflejándose una vez más la feminización de algunas categorías profesionales en la entidad.

Modalidad contractual, edad y sexo

Bandas de edades	Indefinido			Duración determinada			Temporal		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Menos de 20 años	0	0	0	0	0	0	0	0	0
De 21 a 29 años	2	1	3	0	1	1	0	0	0
De 30 a 45 años	8	2	10	0	0	0	1	0	1
46 años o más	6	3	9	2	0	2	1	0	1
TOTAL	16	6	22	2	1	3	2	0	2

Bandas de edades	Indefinido			Duración determinada			Temporal		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Menos de 20 años	0	0	0	0	0	0	0	0	0
De 21 a 29 años	66,6%	33,4%	13,5%	0	100%	33,4%	0	0	0
De 30 a 45 años	80%	20%	45,5%	0	0	0	100%	0	50%
46 años o más	66,6%	33,4%	41%	100%	0	66,6%	100%	0	50%
TOTAL	72,7%	27,3%	100%	66,6%	33,4%	100%	100%	0	100%

En relación al cruce de variables entre sexo, modalidad contractual y edad, se observa que, en la distribución de los contratos indefinidos en función del tramo de edad, la mayoría de la contratación de naturaleza indefinida se produce en la banda de edad.

En la contratación de duración determinada, destaca el grupo de edad de 46 años o más (66,6%) y en de temporal resultados equitativos (50%) entre la franja de 30 a 45 años y 46 años o más.

En líneas generales observamos que las tres modalidades contractuales se encuentran mayormente entre mayores de 30 años.

La representatividad de la mujer de 46 años o más es casi en la totalidad superior a la de los hombres que se encuentran más entre los 21 y los 45 años.

Tipo de jornada, edad y sexo

Banda de edades	Tiempo completo			Tiempo parcial		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Menos de 20 años	0	0	0	0	0	0
De 21 a 29 años	1	1	2	1	1	2
De 30 a 45 años	4	2	6	5	0	5
46 años o más	3	0	3	6	3	9
TOTAL	8	3	11	12	4	16

Banda de edades	Tiempo completo			Tiempo parcial		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Menos de 20 años	0	0	0	0	0	0
De 21 a 29 años	50%	50%	18,2%	50%	50%	12,5%
De 30 a 45 años	66,6%	33,4%	54,5%	100%	0	31,2%
46 años o más	100%	0	27,3%	66,6%	33,4%	56,3%
TOTAL	72,7%	27,3%	40,7%	75%	25%	59,3%

En relación al cruce de variables entre sexo, tipo de jornada y edad, se observa que, en la jornada a tiempo completo, se concentra mayormente en la banda de edad de 30 a 45 años (54,5%), seguida la de 46 años o más (27,3%) y en la de 21 a 29 años (18,2%), obteniendo más notoriedad la banda de 46 años o más en la jornada a tiempo parcial con un 56,3% frente a la banda de 30 a 45 años con un 31,2% y a la banda de 21 a 29 años con un 12,5%.

En líneas generales observamos que los dos tipos de jornada laboral se encuentran mayormente entre mayores de 30 años.

En cuanto a la representatividad de sexos, observamos que las mujeres de 30 años o más superan en porcentaje a la de los hombres, pero en la banda de 21 a 29 años están más equiparados los porcentajes como puede muestra en la tabla.

Bajas por incapacidad temporal según sexo y motivo de la baja.

Solo se ha producido una baja por incapacidad laboral por una trabajadora siendo el motivo de la misma ajeno a la realización de su puesto de trabajo.

Ausencias no justificadas

A lo largo del ejercicio analizado, no se han producido ninguna ausencia no justificada por parte de la plantilla de la entidad.

Aunque la entidad tiene contemplada dentro de su política laboral, las condiciones laborales de la plantilla que como se ha comprobado no presenta desigualdad, se propone una revisión e incorporar en la política de contratación, la sustitución de las personas que están de baja por maternidad o paternidad o que han solicitado una excedencia por este motivo, y la conversión de contratos temporales a indefinidos cuando la situación lo permita y que haya un equilibrio de éstos entre mujeres y hombres.

7.2.6 RETRIBUCIONES

COCEMFE Valencia es una entidad representada mayoritariamente por mujeres. Durante el ejercicio de referencia analizado han recibido algún tipo de remuneración por parte de la entidad un total de 27 personas, de las cuales un 74% son mujeres frente al 26% de representación masculina.

De acuerdo a la información facilitada, las retribuciones de las personas trabajadoras de COCEMFE Valencia se determinan principalmente de acuerdo al convenio colectivo de aplicación “Convenio colectivo laboral autonómico de Centros, entidades y servicios de atención a personas con discapacidad de la Comunidad Valenciana” para la plantilla con el código 80000335011999 de Valencia.

Para el análisis del área de retribuciones se ha realizado el informe de auditoría retributiva (ver punto 8) donde se han analizado los siguientes factores:

- Distribución del personal
- Puestos de trabajo
- Clasificación profesional
- Antigüedad
- Tipo de contrato
- Horas de trabajo en el periodo de referencia
- Tipo de jornada
- Salario base
- Complementos salariales totales

En cuanto al diagnóstico cuantitativo:

Modalidad contractual y sexo

Modalidad de contratación	Mujeres	%	Hombres	%	Total	%
Indefinido a tiempo completo (37.5 horas)	6	75%	2	25%	8	29,6%
Indefinido a tiempo parcial (35 horas)	1	33%	2	67%	3	11,1%
Indefinido a tiempo parcial (30 horas)	5	83%	1	17%	6	22%
Indefinido a tiempo parcial (20 horas)	2	100%	0	0%	2	7,5%
Indefinido a tiempo parcial (17 horas)	1	100%	0	0%	1	3,7%
Indefinido a tiempo parcial (6 horas)	0	0%	1	100%	1	3,7%
Indefinido a tiempo parcial (5 horas)	1	100%	0	0%	1	3,7%
Temporal a tiempo completo (37.5 horas)	1	50%	1	50%	2	7,5%
Temporal a tiempo parcial (30 horas)	2	100%	0	0%	2	7,5%
Temporal a tiempo parcial (7 horas)	1	100%	0	0%	1	3,7%
TOTAL	20	74%	7	26%	27	100%

Tipo de jornada y sexo

Tipo de jornada	Mujeres		Hombres		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Jornada a tiempo completo	8	40%	3	43%	11	40,7%
Jornada a tiempo parcial	12	60%	4	57%	16	59,3%
TOTAL	20	-	7	-	27	100%

Bandas salariales y sexo

Bandas salariales	Jornada completa (37.5 horas/semana)				Jornada parcial (35 horas/semana)				Jornada parcial (30 horas/semana)				Jornada parcial (20 horas/semana)			
	M	%	H	%	M	%	H	%	M	%	H	%	M	%	H	%
Menos de 15.000€	0	0%	0	0%	0	0%	1	100%	7	88%	1	12%	2	100%	0	0%
Entre 15.001€ y 20.000€	0	0%	1	100%	0	0%	1	100%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Más de 20.001€	7	78%	2	22%	1	100%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
TOTAL	7	70%	3	30%	1	33%	2	67%	7	88%	1	12%	2	100%	0	0%

Bandas salariales	Jornada parcial (17 horas/semana)				Jornada parcial (7 o 6 horas/semana)				Jornada parcial (5 horas/semana)				TOTAL (las dos tablas)	
	M	%	H	%	M	%	H	%	M	%	H	%	Nº	%
Menos de 15.000€	1	100%	0	0%	1	50%	1	50%	1	100%	0	0%	15	55,5%
Entre 15.001€ y 20.000€	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	2	7,5%
Más de 20.001€	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	10	37%
TOTAL	1	100%	0	0%	1	50%	1	50%	1	100%	0	0%	27	100%

En las tablas adjuntadas puede observarse que el porcentaje más alto en bandas salariales corresponde a menos de 15.000€ con un 55,5%, que está relacionado con el número de contrataciones indefinidas y temporales con jornadas parciales (59,3%) y que se ajustan a las necesidades del área de trabajo en el que se desarrolla el trabajo.

Le sigue la banda de más de 20.0001€ con un 37% que son percibidas por las trabajadoras y trabajadoras con contrato indefinido con jornadas a tiempo completo (40,7%).

En cuanto a la representatividad de sexos, observamos en las tablas que los datos son equitativos y relacionados directamente con la jornada laboral y con el grupo de trabajo, sin percibirse desigualdades en las retribuciones.

Como se podrá comprobar en el informe de auditoría retributiva, COCEMFE Valencia no presenta desigualdades salariales entre hombres y mujeres, pero eso no quiere decir que nuestra entidad no deba avanzar en dicho aspecto, de ahí que en este III Plan se plantee la realización de un estudio de valoración de puestos de trabajo que sirva de base para la fijación de la política retributiva y de análisis de los complementos vinculados a los puestos de trabajo con perspectiva de género; e implantar una estructura retributiva clara y transparente, para facilitar el control anti discriminatorio, incluyendo la definición y condiciones de pluses y complementos salariales.

7.2.7 CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD DE VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y PROFESIONAL

En cuanto a la política de conciliación, COCEMFE Valencia cuenta con un Plan de Conciliación de la vida personal, familiar y profesional.

Las medidas contempladas en este plan se aplicables indistintamente a mujeres y hombres.

Cualquier persona trabajadora que requiera una medida de conciliación, lo solicita al/la responsable de Recursos humanos, según modelo normalizado, especificando su necesidad y justificaciones que lo acrediten. En un plazo no superior a 7 días el/la responsable da traslado a la Junta directiva de COCEMFE Valencia de la solicitud recibida. Tras analizar la solicitud, la Junta directiva junto con el responsable de Recursos humanos decidirán la aprobación o no de la medida, debiendo en cualquier caso estar justificada la decisión.

A continuación, se especifican las medidas de conciliación, además de las establecidas en el convenio colectivo de aplicación, que COCEMFE Valencia ha implementado en su plan:

- Flexibilidad horaria en entrada y salida.
- Política de luces apagadas.
- Reducción voluntaria de jornada laboral.
- Mejoras en la reducción de jornada por guarda legal.
- Teletrabajo.
- Formación en horario laboral.
- Reuniones telemáticas.
- Permisos no retribuidos

En cuanto al diagnóstico cuantitativo:

Permisos y excedencias	Mujeres		Hombres		Total
	Nº	%	Nº	%	Nº
	2	66,6%	1	33,4%	3

Nota: ninguna de las dos personas tiene discapacidad

A lo largo del periodo analizado se concedió un total de 3 permisos y/o excedencias, de las cuales el 66,6% fueron otorgadas en favor de mujeres y el 33,4% para los hombres.

Permisos y/o excedencias por sexo y tipo

Tipo de permisos y excedencias	Mujeres		Hombres		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Ausencia no remunerada	0	0	0	0	0	0
Lactancia	1	100%	0	0	1	25%
Permiso por nacimiento o cuidado de menor	1	50%	1	50%	2	50%
Riesgo durante el embarazo	0	0	0	0	0	0
Permiso no retribuido	1	100%	0	0	1	25%
TOTAL	3	75%	1	25%	4	100%

Como se puede comprobar, la mayoría de los permisos y/o excedencias estuvieron relacionados con el nacimiento y lactancia, donde el sexo más representativo corresponde a las mujeres con un 50% para nacimiento y 100% para lactancia.

Seguidamente se encuentran los permisos no retribuidos, donde el sexo más representativo corresponde nuevamente a las mujeres con un 100%.

Tomando el valor absoluto de hombres y mujeres de la plantilla junto con el dato de permisos por nacimiento y cuidado de menor, los datos por sexo siguen siendo mayores en el caso de las mujeres.

Permisos y/o excedencias por sexo y tramo de edad

Tramo de edad	Mujeres		Hombres		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
18 a 29 años	0	0	0	0	0	0
30 a 39 años	1	50%	1	50%	2	66,6%
40 a 49 años	0	0	0	0	0	0
50 a 59 años	1	100%	0	0	1	33,4%
60 a a 64 años	0	0	0	0	0	0
TOTAL	2	66,6%	1	33,3%	3	100%

En relación a los permisos y/o excedencias por sexo y tramo de edad, la mayoría de éstos se concedieron en los rangos de edad de 30 a 39 años (66,6%), en igual porcentaje por sexo.

A continuación, se halla el tramo de edad de 50 a 59 años pero solo con representatividad de mujeres (100%).

Representatividad de sexo por tipo de excedencia

Tipo de excedencia	Mujeres		Hombres		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Excedencia voluntaria	1	100%	0	0	1	100%
Excedencia cuidado de hijos/as	0	0	0	0	0	0
TOTAL	1	100%	0	0	1	100%

A lo largo de este periodo solo se ha solicitado y concedido una excedencia de manera voluntaria a una mujer (100%).

Representatividad de sexo y por tipo de variación de jornada

Tipo de variación de jornada	Mujeres		Hombres		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Reducción jornada cuidado familiar	2	100%	0	0	2	100%
Reducción jornada guarda legal	0	0	0	0	0	0
TOTAL	2	100%	0	0	2	100%

Nota: Ninguna de las personas tiene discapacidad

En cuanto a representatividad de sexo y por tipo de variación de jornada, la totalidad fue reducción de jornada por cuidado familiar, siendo el 100% solicitado y concedido a mujeres.

Distribución por sexo y número de descendientes

Número de descendientes	Mujeres		Hombres		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Ningún descendiente	6	66,4%	3	33,4%	9	33,3%
1 descendiente	4	50%	4	50%	8	29,6%
2 descendientes	7	100%	0	0	7	26%
3 descendientes	2	100%	0	0	2	7,3%
Más de 3 descendientes	1	100%	0	0	1	3,7%
TOTAL	20	74%	7	26%	27	100%

El 33% de la plantilla no tiene descendientes, obteniendo más visibilidad las mujeres (66,6%) frente a los hombres (33,4%).

El índice más alto representa a las personas contratadas que tienen a su cargo el cuidado de 1 descendiente (30%) con igual visibilidad en hombres que en mujeres (50% cada sexo). Le sigue en representatividad el tener a cargo 2 descendientes con un 26%, de las cuales las mujeres representan la totalidad (100%).

Por último, encontramos a las personas que tienen 3 descendientes o más con un 11% con representación total de las mujeres (100%).

Distribución por sexo y tramo de edad de descendientes

Tramo edad de descendientes	Mujeres		Hombres		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Menos de 3 años	2	66,6%	1	33,4%	3	16,7%
Entre 4 y 6 años	1	100%	0	0	1	5,5%
Entre 7 y 14 años	4	100%	0	0	4	22,3%
15 años o más	7	70%	3	30%	10	55,5%
TOTAL	14	77,7%	4	22,3%	18	100%

En cuanto a la edad de los/as descendientes, encontramos que el tramo con más representación se encuentra entre los 15 o más años, con más visibilidad en mujeres (70%) que en hombres (30%).

También es significativo el tramo de los/as menores de 3 años con un 16,7% del total, con más representatividad de las mujeres (66,6%) frente a la de los hombres (33,4%).

Distribución por sexo y número de familiares dependientes

Número de familiares dependientes (excepto descendientes)	Mujeres		Hombres		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Ningún familiar	0	0	0	0	0	0
1 familiar	1	100%	0	0	0	100%
2 familiares	0	0	0	0	0	0
3 familiares o más	0	0	0	0	0	0
TOTAL	1	100%	0	0	1	100%

Referente al número de familiares dependientes, solo encontramos un caso en toda la plantilla donde el cuidado de un familiar dependiente es asumido por una mujer.

Después de extraer toda la información cuantitativa y con la experiencia en la implementación de un plan de conciliación, se ve necesario ir analizando el uso de las medidas contempladas en dicho plan, con el objetivo de adaptar e incorporar otras nuevas que se ajusten a la propia realidad de la plantilla, haciendo hincapié en su difusión interna, a través de campañas que abarquen tanto la conciliación como la corresponsabilidad de la vida personal, familiar y profesional.

7.2.8 COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA

Contamos con una estructura donde el principio de igualdad de oportunidades está incorporado de forma transversal en todas las políticas estratégicas de la entidad a través de la inclusión del enfoque de género.

A lo largo de los dos planes de igualdad implementados desde 2017 hasta la actualidad, se ha analizado prácticamente la totalidad de la documentación de la entidad; proyectos, formularios, fichas, etc., llegándose a la conclusión de que la entidad hace uso del lenguaje inclusivo y no sexista, aunque también somos conscientes de que es una labor constante en el tiempo, de hecho nos apoyamos en esta acción con la Guía de lenguaje inclusivo con la que contamos, elaborada por nuestra Confederación nacional.

En cuanto a las imágenes que se utilizan en la web, fotografías, infografías, etc., todas son incluyentes y no sexistas, no muestran ni actitudes sexistas ni estereotipos de género y hay un equilibrio entre la representación de mujeres y hombres.

En cuanto a la comunicación externa, contamos con un Plan de Comunicación, donde se recogen los públicos objetivo, las acciones y su calendarización.

En la página Web de la entidad, tenemos un apartado de transparencia donde se recoge el Plan de Igualdad.

También en las redes sociales (Facebook, Twitter e Instagram) que utilizados como medio de comunicación y difusión se tiene en cuenta el uso de lenguaje e imágenes no sexistas.

Aunque la comunicación externa es un aspecto muy cuidado por la entidad, se plantea incorporar en la página web un espacio específico para informar sobre la política de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la entidad.

En cuanto a la comunicación interna, utilizamos los siguientes medios:

- Mensajería instantánea.
- Reuniones mensuales del equipo de trabajo.
- Correo electrónico.
- Tablón de anuncios (sede de la entidad).
- Espacio de grupo en Google chat.

También contamos con la Intranet de la entidad donde se comparten documentos, materiales, etc.

En relación con la información sobre el plan de igualdad, y en general sobre la igualdad de oportunidades, y aunque la Comisión de seguimiento mantiene informada a la plantilla a través de los medios arriba comentados, habría que reforzar esta acción tan importante a través de una sesión informativa/sensibilización (presencial) para toda la plantilla.

7.2.9 INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

COCEMFE Valencia es una entidad representada mayoritariamente por mujeres, como vamos a mostrar y analizar en las siguientes tablas.

	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Plantilla desagregada por sexo	20	74%	7	26%	27

En el periodo analizado las mujeres representan el 74% de la plantilla, frente al 26% de los hombres, por lo que COCEMFE Valencia no tiene infrarrepresentación femenina.

Evolución de la representatividad por sexo en los últimos 3 años

Año	Mujeres		Hombres		Total
	Número	Porcentaje	Número	Porcentaje	
2020	19	73%	7	27%	26
2021	27	77%	8	23%	35
2022	20	74%	7	26%	27

Aunque ha habido fluctuaciones en el número de trabajadores/as en los últimos 3 años, sigue tratándose de una plantilla con un alto grado de feminización.

De las 27 personas que conforman la plantilla de la entidad, el 15% tiene reconocida una discapacidad, obteniendo las mujeres resultados de visibilidad superiores a los hombres, 75% y 25% respectivamente.

Representatividad de sexo por tramos de edad

Bandas de edades	Mujeres		Hombres		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Menos de 20 años	0	0	0	0	0	0
De 21 a 29 años	2	50%	2	50%	4	14,8%
De 30 a 45 años	9	82%	2	18%	11	40,8%
46 años o más	9	75%	3	25%	12	44,4%
TOTAL	20	74%	7	26%	27	100%

La mayoría de la plantilla de COCEMFE Valencia, se encuentra en las bandas de edades comprendidas entre los 30 a 45 años (40,8%) y de 46 años o más (44,4%, siendo el sexo más representativo el de las mujeres frente a los hombres.

Seguidamente, representando el 14,8% de la plantilla de la entidad, se sitúa el intervalo de 21 a 29 años donde los sexos están equilibrados.

La edad media de la plantilla empleada en el ejercicio es de 44 años en hombres y 43 en mujeres.

Representatividad por género y antigüedad

Antigüedad	Mujeres		Hombres		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Menos de 6 meses	3	60%	2	40%	5	18,5%
De 6 meses a 1 año	1	100%	0	0	1	3,7%
De 1 a 3 años	2	100%	0	0	2	7,4%
De 3 a 5 años	2	50%	2	50%	4	14,8%
De 6 a 10 años	6	75%	2	25%	8	29,6%
Más de 10 años	6	86%	1	14%	7	26%
TOTAL	20	74%	7	26%	27	100%

En cuanto al promedio de antigüedad, en mujeres es 9 años y 5 en hombres. Siguen dándose diferencias por género y antigüedad, superando la mujer la antigüedad promedio en 4 años a la del hombre, siendo el factor de feminización del ámbito de actuación/sector la causa principal de esto.

La mayor diferencia se da en el personal con mayor antigüedad, en concreto en la franja de más de 10 años, donde encontramos un 86% de mujeres frente a un 14% de los hombres.

Distribución de la plantilla por nivel de estudios

Nivel de estudios	Mujeres		Hombres		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Estudios Universitarios	9	75%	3	25%	12	44,4%
Ciclos Formativos	11	92%	1	8%	12	44,4%
Graduado Escolar/ESO	0	0	3	100%	3	11,2%
TOTAL	20	74%	7	26%	27	100%

La mayoría de las personas trabajadoras cuentan con ciclos formativos y con estudios universitarios (44,4% cada nivel de estudio) con visibilidad de mujeres (75% y 92%) que los hombres (25% y 8%).

Si se analizan los datos de una manera más general, se observa que la representatividad de las mujeres se incrementa y, por consiguiente, supera aquella correspondiente a la de los hombres, conforme aumenta el nivel educativo finalizado.

COCEMFE Valencia no cuenta con personal directivo en su política laboral. La entidad tiene una estructura organizacional horizontal, sin personal directivo, ni mandos intermedios, etc.

En una entidad del tercer sector como la nuestra, es una realidad que muchos de los puestos están feminizados como puede observarse a lo largo de este informe diagnóstico, tanto los puestos de más responsabilidad como los puestos relacionados con la atención y cuidado.

Como ya hemos analizado en el apartado de “Clasificación profesional”, mayoritariamente, el grueso de la plantilla de la entidad se encuentra ubicado en la categoría de auxiliar de servicios con un 41%, siendo el grado de visibilidad de las mujeres superior al registrado por los hombres, 91% y 9% respectivamente motivado como ya se ha comentado por la feminización de esa categoría profesional.

La siguiente categoría profesional que ocupa a un mayor número de personas es el de técnico/a medio, con un valor porcentual del 41%, de las cuales el 73% son mujeres y 27% son hombres, motivado ese desequilibrio también por la feminización de esa categoría profesional en una entidad con las características de la nuestra.

Por último, cabe resaltar la masculinización de la categoría profesional de ordenanza y conductor (11%) donde el 100% está ocupado por hombres.

En cuanto a la representación de los/as trabajadores/as, se cuenta con una delegada (mujer) de personal (el número de representantes viene determinado por el número de personas que conforman la plantilla).

En conclusión, no se observa en COCEMFE Valencia infrarrepresentación femenina.

7.2.10 PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

COCEMFE Valencia cuenta con un Protocolo (incluido en el I Plan de Igualdad) de Prevención y Actuación en caso de acoso sexual y por razón de sexo, que tiene como objeto el establecimiento de medidas acompañadas de un procedimiento de actuación para afrontar las conductas de acoso sexual o acoso por razón de sexo que permita resolver las situaciones conflictivas causadas por estos motivos y lograr un buen clima laboral.

Es una vía de resolución interna a los conflictos de acoso sexual y acoso por razón de sexo y que se lleva a cabo mediante el establecimiento de:

- Un sistema de identificación de conductas y comportamientos que puedan derivar en casos de acoso para facilitar su identificación (descripción de tipología de cada acoso).
- La prohibición expresa de actitudes, comentarios, escritos e imágenes carácter sexista.
- El establecimiento del procedimiento; denuncia de la situación, indagación y valoración inicial, propuesta de actuación, informe de resolución, medidas y/o sanciones y seguimiento y control.
- Identificación de las medidas reactivas frente al acoso y en su caso, faltas y sanciones (convenio colectivo laboral de aplicación).
- La sensibilización y formación en materia de igualdad de mujeres y hombres.
- La publicitación del protocolo.

El procedimiento de actuación respeta los siguientes principios:

- Prevención y sensibilización del acoso sexual y por razón de sexo.
- Información y accesibilidad de los procedimientos y medidas.
- Confidencialidad y respeto a la intimidad y dignidad de las personas afectadas.
- Respeto al principio de presunción de inocencia de la supuesta persona acosadora.
- Prohibición de represalias de la supuesta víctima o personas que apoyen la denuncia o denuncien supuestos de acoso sexual y por razón de sexo.
- Diligencia y celeridad del procedimiento.
- Garantía de los derechos laborales y de protección social de las víctimas.

Para aplicar el procedimiento se cuenta con el Comité de Conducta de Acoso está compuesto por un/a presidente/a, un/a secretario/a y dos vocales; y que es el encargado de:

- Recibir todas las denuncias, quejas, reclamaciones, sugerencias o consultas en relación con situaciones de acoso.
- Realizar la investigación de los supuestos de acoso sexual, por razón de sexo y/o acoso psicológico que se planteen, practicando cuantas pruebas de carácter documental o entrevistas sean necesarias, y garantizar en todos los casos la estricta confidencialidad del asunto y de las personas implicadas y la igualdad de trato entre éstas.
- Preparar un informe detallado en el que se contenga la correspondiente propuesta de medidas a adoptar.
- Dar seguimiento periódicamente a cada denuncia planteada, anexando a cada informe las acciones emprendidas.

Desde la implantación del protocolo en 2018 hasta la actualidad, **no se han registrado denuncias** que hayan obligado a aplicarlo.

Aunque en la entidad contamos con un protocolo, es necesario su revisión y actualización, añadiendo una declaración de principios donde se muestre el posicionamiento de rechazo de la entidad frente al acoso sexual y por razón de sexo.

Si bien, la plantilla tiene en su poder el documento del protocolo y conocen el procedimiento en el caso de que se produzca una situación de acoso, se prevé la realización de una sesión informativa presencial sobre dicho procedimiento e incluso la elaboración de un folleto informativo con los pasos a seguir que será entregado a toda la plantilla.

7.2.11 SALUD LABORAL

COCEMFE Valencia cuenta con un Plan de Prevención de Riesgos Laborales pero una vez revisado se comprueba que no está incorporada la perspectiva de género ni en la evaluación y prevención, ni en los equipos de trabajo ni en la protección individual.

Tampoco se evalúa la forma diferente en el que el desarrollo de la actividad laboral afecta a la salud de trabajadores y trabajadoras en las diferentes tareas y ocupaciones (especialmente en los casos de embarazo y lactancia).

En cuanto a la siniestralidad, durante el periodo analizada en el diagnóstico, se produjeron 11 contingencias profesionales, de las cuales 10 fueron por mujeres y 1 de un hombre. En cuanto a la categoría profesional, de las 11, 9 (todas mujeres) fueron auxiliares de servicios y 2 (1 hombre y 1 mujer) técnicos/as medios.

Referente a las instalaciones y recursos disponibles para hombres y mujeres, no se encuentra ningún tipo de discriminación; número de servicios equiparado por sexos y ropa de trabajo adaptado a las necesidades del puesto y al sexo del/la profesional.

COCEMFE Valencia, aunque cumple con la legislación vigente en prevención de riesgos laborales, es consciente de que es necesario mejorar la situación de la plantilla en esta área, a través de la revisión y mejora del actual plan incluyendo la transversalidad de género, elaboración de un protocolo de actuación para situaciones de embarazo, riesgo de embarazo y lactancia; y la información y sensibilización sobre el entorno de trabajo saludable.

7.2.12 VIOLENCIA DE GÉNERO

COCEMFE Valencia cuenta con un Protocolo de Prevención y Actuación ante la Violencia de género (incluido en el II Plan de Igualdad).

El protocolo tiene como objeto el establecimiento de medidas acompañadas de un procedimiento de prevención y actuación ante la violencia de género que permite resolver las situaciones conflictivas causadas por este motivo y lograr un buen clima laboral en la entidad.

El área de Igualdad es la responsable del procedimiento y se encarga de la ejecución y seguimiento del mismo, de facilitar toda la información, de elaborar los informes y realizar la propuesta de finalización.

El procedimiento que se sigue es el siguiente:

- Recepción de la denuncia (solicitud por escrito) y activación del protocolo.
- Tramitación; reuniones de valoración del caso.
- Resolución y dictamen:
 - La pertinencia de la aplicación del protocolo en el caso en cuestión.
 - El encuadre de los hechos dentro de los tipos de violencia definidos en el mismo y la gravedad de los mismos.
 - Medidas cautelares que considere necesarias en el ámbito laboral, siempre previo consentimiento de la víctima.
 - Las medidas resolutorias de intervención en la situación.
 - Las sanciones pertinentes, en caso de que las consideren justificadas.
 - Las medidas que resulten pertinentes.

En cuanto a las medidas están son:

- Medidas inmediatas durante la implementación del protocolo.
- Medidas inmediatas de protección a la víctima.
- Medidas inmediatas dirigidas a la persona denunciada.
- Medidas resolutorias.
- Medidas de reparación.

El procedimiento establecido, no impedirá que, en todo momento, se puedan promover y tramitar cualesquiera otras acciones ante instancias externas a la entidad, ya sean administrativas y/o judiciales, para exigir las responsabilidades administrativas, sociales, civiles o penales que, en su caso, correspondan.

También desde la entidad se ofrece información sobre los derechos laborales de las personas que sufren violencia y su forma de ejercitarlos.

Desde la implantación del protocolo en 2021 hasta la actualidad, **no se han registrado denuncias** que hayan obligado a aplicarlo.

Aunque en la entidad contamos con este protocolo y la plantilla lo tiene en su poder y conocen el procedimiento en el caso de que se produzca un caso, se quiere incidir en un área tan importante como está realizando acciones de sensibilización contra la violencia de género; charla, acceso a materiales, folleto informativo, etc.

7.3 ANALISIS CUESTIONARIOS DE VALORACIÓN

7.3.1 CUESTIONARIOS DE LA PLANTILLA

Contestaron 16 personas de la plantilla (60%) al cuestionario de valoración y análisis sobre los diferentes aspectos relacionados con la igualdad de oportunidades en el entorno laboral:

- En cuanto al sexo; el 69% fueron mujeres y el 31% hombres.
- En cuanto a la edad; el 75% menores de 45 años y el 25% de más de 46 años.
- En cuanto a las responsabilidades de cuidados; el 56,5% sin hijos y el 43,5% con hijos.
- En cuanto al puesto de trabajo; el 50% técnico/a; el 18,8% auxiliares de servicio; el 12,5% auxiliar administrativo; el 12,5% conductores; el 6,2% ordenanza.
- En cuanto a la antigüedad; el 25% con menos de 4 años; el 12,5% entre 2 y 5 años y el 62,5% con más de 5 años.

En cuanto a las preguntas formuladas:

- En la pregunta sobre si en la entidad hay igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres; el 87,5% contestó que si en un grado alto y el 12,5% si en un grado medio.
- En la pregunta sobre si la junta directiva de la entidad está sensibilizada y comprometida para que la igualdad de trato y de oportunidades sea una realidad; el 56% contestó que si en un grado alto, el 25% en un grado medio, el 12,5% en grado bajo y el 6,5% ns/nc.
- En la pregunta sobre si la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es compatible con la filosofía y cultura de la entidad en la actualidad; el 81% contestó que si en un grado alto, el 12,5% en un grado medio y el 6,5% ns/nc.
- En la pregunta sobre si la selección de personal en la entidad se realiza de forma objetiva, teniendo las mismas oportunidades las mujeres y los hombres; el 68,5% contestó que si en un grado alto, el 12,5% en un grado medio, el 6,5% en un grado bajo y el 12,5% ns/nc.
- En la pregunta sobre si la formación que ofrece la entidad es accesible a todas las personas independientemente de su sexo; el 87,5% contestó que si en un grado alto, el 12,5% en un grado medio.

- En la pregunta sobre si a la hora de promocionar a puestos directivos la entidad ofrece las mismas posibilidades a mujeres y hombres; el 62,5% contestó que si en un grado alto y el 37,5% ns/nc.
- En la pregunta sobre si el avance y progreso en la carrera profesional puede realizarse con las mismas oportunidades seas mujer u hombre; el 75% contestó que si en un grado alto, el 6,5% en un grado medio, el 6,5% en un grado bajo y el 12% ns/nc.
- En la pregunta sobre si la retribución se establece desde criterios de igualdad de mujeres y hombres; el 93,8% contestó que si en un grado alto y el 6,2% en un grado medio.
- En la pregunta sobre si se favorece en la entidad el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral; el 87,5% contestó que si en un grado alto y el 12,5% ns/nc.
- En la pregunta sobre si la entidad ha informado de las medidas disponibles para favorecer la conciliación; el 68,8% contestó que si en un grado alto, el 18,7% en un grado medio y el 12,5% en un grado bajo.
- En la pregunta sobre si la entidad favorece el uso de medidas de conciliación de igual manera por parte de mujeres y hombres (uso corresponsable); el 81,3% contestó que si en un grado alto, el 6,2% en un grado bajo y el 12,5% ns/nc.
- En la pregunta sobre si las medidas de conciliación de la vida personal y laboral de la entidad superan las establecidas por la ley; el 81,3% contestó que si en un grado alto, el 6,2% en un grado medio, y el 12,5% ns/nc.
- En la pregunta sobre si se acogen a medidas temporales de conciliación y tienen las mismas oportunidades de promoción y desarrollo profesional que el resto; el 43,75% contestó que si en un grado alto, el 12,5% en un grado medio y el 43,75% ns/nc.
- En la pregunta sobre si la entidad ha informado de la ruta a seguir ante un caso de acoso sexual o por razón de sexo; el 75% contestó que si en un grado alto, el 25% en un grado medio.
- En la pregunta sobre si la entidad te ha informado del proceso de desarrollo del plan de igualdad; el 100% contestó que sí.
- En la pregunta sobre si se está de acuerdo con la puesta en marcha de un III Plan de igualdad en la entidad; el 93,8% contestó que sí y el 6,2% ns/nc.
- En la pregunta sobre las razones que justifican la feminización de la entidad; el total de la plantilla lo atribuye a que el ámbito y tipo de trabajo que se realiza en la entidad es más demandado por mujeres que por hombres y no por que la

entidad se incline más por contratar mujeres por costumbre social o por discriminación hacia los hombres o por malas experiencias en contratación con hombres.

- En la pregunta sobre si en la entidad los hombres tienen menos oportunidades de promoción que las mujeres; el 100% respondió que no.

En conclusión:

- En general, las/os trabajadores que han contestado al cuestionario, afirman en un alto grado que en la entidad hay igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y que es compatible con la filosofía y cultura de la misma y que la junta directiva está comprometida y sensibilizada con este tema.
- En cuanto al proceso de selección consideran que mayoritariamente se realiza en igualdad de condiciones y libres de cualquier tipo de discriminación, detectándose una falta de información en el mismo.
- La plantilla percibe mayoritariamente que la formación que ofrece la entidad es accesible a todas las personas independientemente de su sexo.
- Aunque se percibe que hombres y mujeres tienen las mismas posibilidades de promoción profesional, se observa un alto porcentaje que desconoce esta situación.
- En tema retribución, la plantilla mayormente opina que los criterios que se establecen son iguales para mujeres que para hombres.
- Por lo que respecta a la conciliación con la vida personal, familiar y laboral, opinan en su totalidad que desde la entidad se favorece y facilita la misma, pero se detecta un porcentaje considerable que desconoce muchos de los aspectos relacionados con esta área.
- Mayoritariamente la plantilla ha sido informada del desarrollo del plan y están de acuerdo en la puesta en marcha del III Plan.
- En cuanto a la feminización de la entidad, consideran que el motivo principal es el ámbito y tipo de trabajo que se realiza en la entidad (más demandado por mujeres que por hombres).

7.3.2 CUESTIONARIOS JUNTA DIRECTIVA

Contestaron 5 personas miembros de la Junta directiva de la entidad (72%) al cuestionario de valoración y análisis sobre los diferentes aspectos relacionados con la igualdad de oportunidades en el entorno laboral:

En cuanto al sexo; el 80% fueron hombres y el 20% mujeres.

En cuanto a las preguntas formuladas:

- En la pregunta sobre si la igualdad se reconoce como principio básico de la entidad; todos/as los/as miembros de la junta contestaron que si en un grado alto.
- En la pregunta sobre si la igualdad es compatible con la filosofía y cultura de la entidad en la actualidad; todos/as los/as miembros de la junta contestaron que si en un grado alto.
- En la pregunta sobre si la junta directiva de la entidad tiene sensibilidad real y compromiso hacia la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres; todos/as los/as miembros de la junta contestaron que si en un grado alto.
- En la pregunta sobre si se valoran las repercusiones que las decisiones estratégicas tienen en las trabajadoras y trabajadores de la entidad; el 80% contestó que si en un grado alto y el 20% en un grado bajo.
- En la pregunta sobre si se toman decisiones diferentes en función de si la persona afectada por la decisión es hombre o mujer; el 80% contestó que no en un grado alto y el 20% que si en un grado medio.
- En la pregunta sobre si se busca la forma de reequilibrar situaciones donde uno de los sexos está subrepresentado; el 40% contestó que si en un grado alto; el 40% en un grado medio y el 10% en un grado bajo.
- En la pregunta sobre si se toman las decisiones en espacios que garantizan la presencia de todas las personas implicadas, ya sean hombres o mujeres; el 80% contestó que si en un grado alto y el 20% en un grado medio.
- En la pregunta sobre si se ha informado a la totalidad de la entidad de lo que supone el inicio e implantación del plan; el 80% contestó que si en un grado alto y el 20% en un grado medio.
- En la pregunta sobre si la dirección está dispuesta a impulsar el plan incluso aunque suponga cambios sustanciales en la forma de trabajo; el 80% contestó que si en un grado alto y el 20% en un grado medio.

- En la pregunta sobre si se dispone de información suficiente para informar al personal de lo que va a suponer el plan de igualdad en su área; todos/as los/as miembros de la junta contestaron que si en un grado alto.
- En la pregunta sobre si hay protocolos de actuación para casos de acoso sexual y/o por razón de sexo; todos/as los/as miembros de la junta contestaron que si en un grado alto.
- En la pregunta sobre si la entidad ofrece las mismas oportunidades a hombres y a mujeres; todos/as los/as miembros de la junta contestaron que si en un grado alto.
- En la pregunta sobre si la igualdad está en consonancia con los objetivos de la entidad; el 80% contestó que si en un grado alto y el 20% en un grado bajo.
- En la pregunta sobre si se considera necesario un plan de igualdad en la entidad; el 80% contestó que si en un grado alto y el 20% en un grado medio.
- En la pregunta sobre si se considera que el plan de igualdad aportará valor a la entidad; todos/as los/as miembros de la junta contestaron que si en un grado alto.
- En la pregunta sobre las razones que justifican la feminización de la entidad; el 80% piensa que es debido al ámbito y tipo de trabajo que se realiza en la entidad y el 20% por costumbre social.
- En la pregunta sobre si los hombres acceden a puestos directivos en igualdad de trato y oportunidades que las mujeres de la entidad; el 80% contestó que sí y el 20% que no.
- En la pregunta sobre si las mujeres acceden a puestos directivos en igualdad de trato y oportunidades que los hombres de la entidad; el 80% contestó que sí y el 20% que no.
- En la pregunta sobre si las mujeres de la entidad tienen menos oportunidades de promoción que los hombres; todos/as los/as miembros de la junta contestaron que no.
- En la pregunta sobre si los hombres de la entidad tienen menos oportunidades de promoción que los hombres; el 60% contestó que no y el 40% que sí.
- En la pregunta sobre si es necesario realizar acciones positivas para aumentar el número de mujeres en los puestos de decisión o mando en la entidad; todos/as los/as miembros de la junta contestaron que no.
- En la pregunta sobre si es necesario realizar acciones positivas para aumentar el número de hombres en los puestos de decisión o mando en la entidad; el 80% contestó que sí y el 20% que no.

En conclusión:

- En general, las/os miembros de la Junta directiva de la entidad que han contestado al cuestionario, afirman en un alto grado que en la entidad hay igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y que es compatible con la filosofía y cultura de la misma y que la junta directiva está comprometida y sensibilizada con este tema.
- En cuanto al reequilibrio de las situaciones donde uno de los sexos está subrepresentado, aunque mayoritariamente opinan que sí, se detecta contestaciones donde se plantea que no siempre es así en diversas situaciones.
- Referente a la promoción en los puestos de trabajo, aunque predomina la opinión de que hay igualdad en los sexos, sí que hay un porcentaje significativo que piensa que se produce más en mujeres que en hombres, pero si coinciden mayoritariamente que no es necesario realizar acciones positivas.
- En cuanto a la difusión, información e impulso del plan de igualdad, mayoritariamente opinan que sí que se está haciendo esa labor, aunque eso suponga cambios sustanciales en la forma de trabajo de la entidad.
- La Junta directiva considera mayoritariamente que la igualdad está en consonancia con los objetivos de la entidad y que el plan es necesario y aporta valor a la entidad.
- En cuanto a la feminización de la entidad, consideran al igual que la plantilla, que es debido mayoritariamente por el ámbito y tipo de trabajo que se realiza en la entidad y/o por costumbre social.

8. AUDITORIA RETRIBUTIVA

8.1 INTRODUCCIÓN

Para la realización de la auditoría retributiva de COCEMFE Valencia han sido analizados los siguientes factores:

- Distribución del personal
- Puestos de trabajo
- Clasificación profesional
- Antigüedad
- Tipo de contrato
- Horas de trabajo en el periodo de referencia
- Tipo de jornada
- Salario base
- Complementos salariales totales

COCEMFE Valencia es una entidad representada mayoritariamente por mujeres. Durante el ejercicio de referencia analizado (un año natural desde septiembre de 2021 a septiembre de 2022) han recibido algún tipo de remuneración por parte de la entidad un total de 37 personas, de las cuales un 78% son mujeres frente al 22% de representación masculina. En total, se han producido un total de 19 situaciones contractuales diferentes, con contrataciones que o bien han cambiado su jornada laboral o bien la duración de su contrato ha sido inferior a la totalidad del periodo de referencia anual.

De acuerdo a la información facilitada, las retribuciones de las personas trabajadoras de COCEMFE Valencia se determinan principalmente de acuerdo al convenio colectivo de aplicación de Centros y servicios de atención a personas con discapacidad de la Comunitat Valenciana para la plantilla con el código CP_ZH251H57 de la Comunitat Valenciana.

A este respecto, COCEMFE Valencia desarrolla su función empresarial en la siguiente rama de actividades y servicios:

- ÁREA DE ACTIVIDADES DE SERVICIOS SOCIALES SIN ALOJAMIENTO (CNAE 8899)

8.2. VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

En base a lo anterior, y con la finalidad de poder establecer un marco de comparación común de toda la plantilla de COCEMFE Valencia, la entidad ha asumido una equivalencia de categorías profesionales teniendo en cuenta los 2 grupos según el Convenio Colectivo de aplicación de la totalidad de la plantilla.

De acuerdo al artículo 8 del RD 902/2020, el diagnóstico de la auditoría retributiva de una entidad requiere la evaluación de puestos de trabajo con la Herramienta de valoración de puestos de trabajo facilitada por el Ministerio de Trabajo y Economía Social.

En consecuencia, COCEMFE Valencia ha llevado a cabo una valoración de puestos basada en una metodología de asimilación que ayuda a determinar el nivel de contribución relativo de las diferentes categorías profesionales de la entidad, considerando las necesidades organizativas de COCEMFE Valencia, y un desempeño estándar en los mismos. Es, por tanto, una valoración aséptica y no entra a valorar a las personas que ocupan estos puestos.

En base a lo anterior, las categorías equivalentes han dado lugar a los 11 puestos de igual valor definidos, conforme al valor relativo con las siguientes puntuaciones:

PUESTOS PROFESIONALES	Puntos	Plantilla	Mujeres	% mujeres en el puesto	Hombres	% Hombres en el puesto
Téc. Integración Laboral	399	5	3	60%	2	40%
Trabajador/a Social	503	2	2	100%	0	0%
Terapeuta Ocupacional	385	1	1	100%	0	0%
Psicólogo/a	434	1	1	100%	0	0%
Respons. Admin.	431	1	1	100%	0	0%
Aux. Admin.	356	1	1	100%	0	0%
Ordenanza	283	1	0	0%	1	100%
Conductor/a	211	2	0	0%	2	100%
Aux. Ayuda Domicilio	275	11	10	91%	1	9%
Responsable Ocio	355	1	0	0%	1	100%
Aux. Transporte	257	1	1	100%	0	0%
Total	-	27	20	74%	7	26%

Teniendo en cuenta que una agrupación es el conjunto de puestos de trabajo pertenecientes al mismo grupo profesional, categoría profesional, nivel o puesto de igual valor, y en base a los puestos profesionales analizados, se han establecido las agrupaciones de trabajos de igual valor resultantes de la herramienta de valoración, de la siguiente manera:

	Puestos de trabajo
Agrupación 6	Trabajador/a Social (503)
Agrupación 5	Psicólogo/a (434)
	Respons. Admin. (431)
Agrupación 4	Téc. Integración Laboral (399)
	Terapeuta Ocupacional (385)
	Aux. Admin. (356)
	Responsable Ocio (355)
Agrupación 3	Ordenanza (283)
	Aux. Ayuda Domicilio (275)
	Aux. Transporte (257)
Agrupación 2	Conductor/a (211)

A continuación, se presentan todos los puestos de trabajo ordenados en función de la cantidad total de puntos obtenidos por cada uno de ellos, incluyendo si cada puesto está ocupado mayoritariamente por mujeres o por hombres, y, por tanto, feminizado o masculinizado.

Los puestos masculinizados en la entidad son el de:

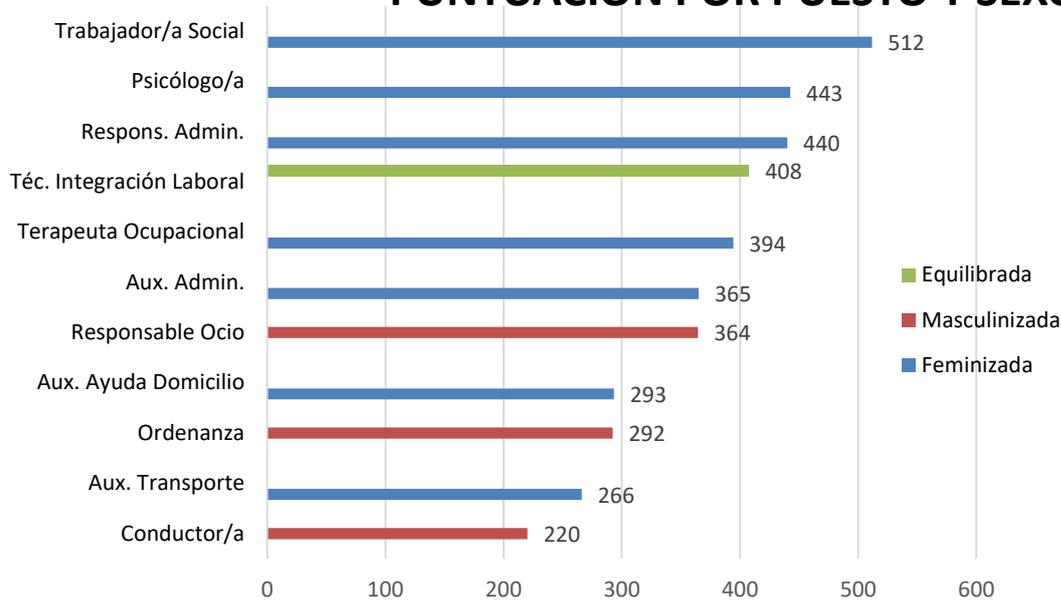
- Responsable de Ocio
- Ordenanza
- Conductor/a

En contrapartida, los puestos feminizados son:

- Trabajador/a Social
- Psicólogo/a
- Respons. Admin.
- Terapeuta Ocupacional
- Aux. Admin.
- Aux. Ayuda Domicilio
- Aux. transporte

El gráfico que da como resultado a estos datos, indicando si el puesto se encuentra feminizado y masculinizado en COCEMFE VALENCIA, es el siguiente:

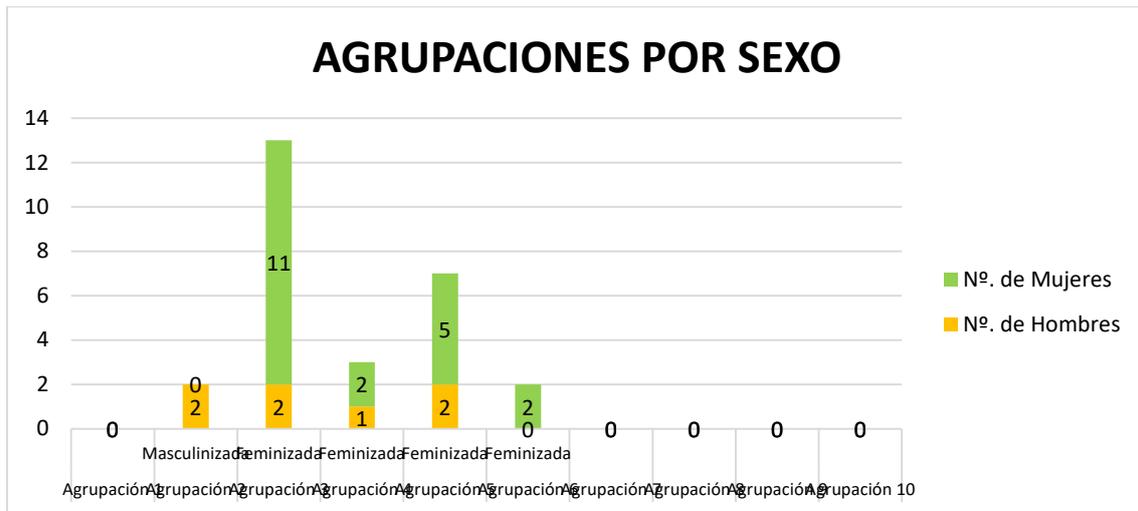
PUNTUACIÓN POR PUESTO Y SEXO



Viendo la distribución de puestos profesionales por puntuaciones, se puede afirmar que:

1. Hay más puestos feminizados que masculinizados en la plantilla de COCEMFE Valencia debido a que en conjunto es una plantilla se encuentra altamente feminizada, representando un 74% de las personas trabajadoras contratadas.
2. La ocupación de los puestos no responde a la concentración de mujeres y de hombres en grados y niveles específicos de responsabilidad o determinados puestos, sino que quedan repartidos jerárquicamente ambos sexos de manera distribuida por igual.
3. Por tanto, nos encontramos con una entidad donde hay una segregación horizontal, pero no vertical.

En el siguiente gráfico se puede observar el número de mujeres y de hombres que ocupan los puestos de trabajo que conforman cada agrupación conformada, clasificando la agrupación como feminizada, masculinizada o equilibrada:



Como se puede observar, la agrupación 3 es aquella donde se concentra mayoritariamente la plantilla de COCEMFE Valencia. Es decir, la plantilla se concentra en los puestos de Ordenanza, Aux. Ayuda Domicilio y Aux. Transporte. Esta agrupación se encuentra fuertemente feminizada, concentrándose un total de 11 mujeres (85%) y 2 hombres (15%).

8.3. DIAGNÓSTICO RETRIBUTIVO

De acuerdo con la legislación vigente, existe la obligación para las empresas de llevar un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extra salariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.

Concretamente, de acuerdo al RD 902/2020, el registro retributivo de cada empresa presentará, desglosadas por sexo, la media aritmética y la mediana de lo realmente percibido.

Así mismo, el registro deberá incluir la justificación a que se refiere el artículo 28.3 del Estatuto de los Trabajadores, cuando la media aritmética o la mediana de las retribuciones totales en la empresa de las personas trabajadoras de un sexo sean superior a las del otro sexo en un veinticinco (25%) o más.

En consecuencia, COCEMFE Valencia ha realizado un diagnóstico retributivo en función de la valoración de puestos de igual valor en primer lugar, y en segundo lugar, el registro retributivo.

La plantilla considerada para la elaboración del diagnóstico retributivo, en línea con el presente informe de auditoría retributiva, ha sido la plantilla que ha recibido algún tipo de remuneración durante el periodo de referencia (importes retributivos efectivos). El periodo de referencia del registro ha sido el año natural 2021-2022, es decir, se han considerado las retribuciones percibidas desde el 01 de septiembre de 2021 al 01 de septiembre de 2022.

A continuación, se muestran algunos factores determinantes para el diagnóstico retributivo:

➤ **REDUCCIÓN DE JORNADA:**

Con los datos analizados se concluye que existen diferencias en los horarios, teniendo tanto las trabajadoras como los trabajadores de COCEMFE Valencia distintos horarios estipulados debido a las propias características de la entidad y a los servicios profesionales que presta, lo que hace que las personas trabajadoras cuenten con distintos tipos de jornada laboral durante el mismo año. Del 78% de las mujeres contratadas en el periodo de referencia analizado, desde septiembre 2021 a septiembre 2022, el 62% tiene un horario de jornada parcial.

Debido a las características de la entidad y al cambio constante de las modalidades contractuales, se comentan los datos relativos a las jornadas laborales en base no al número de personas trabajadoras contratadas, sino en relación a las situaciones contractuales, ya que una misma persona trabajadora ha podido tener varias situaciones contractuales al año y variabilidad en relación a su jornada.

Se observa así mismo, que no existen desigualdades en las tareas realizadas por las/los trabajadoras/es en función de su sexo, y que las diferencias de desempeño obedecen a los distintos puestos de trabajo de cada una de las personas de la plantilla, teniendo en consideración estos datos, durante el periodo de referencia:

- En línea con la representatividad y proporcionalidad de cada género, el 67% de las reducciones de jornada se corresponden con mujeres (2 situaciones contractuales) y el 33% con hombres (1 situación contractual).
- Se produjeron 3 situaciones contractuales con reducción de jornada de menos del 50% para las personas trabajadoras.
- Se produjeron 9 situaciones contractuales (en total un 24%) con una jornada laboral completa al 100%.
- De todas las situaciones contractuales con jornada parcial, 23 han sido por parte de mujeres (82%) mientras que 5 han sido por parte de hombres (18%) de la plantilla.

➤ **CLASIFICACIÓN Y SELECCIÓN DE PERSONAL:**

Respecto a las retribuciones, hay equiparación de sueldos en las distintas categorías o agrupaciones profesionales, y no se aprecia del análisis de la brecha salarial ni del análisis de los datos cualitativos del diagnóstico ninguna relación causal entre los procesos de contratación y las diferencias de sueldos en COCEMFE Valencia.

Las personas trabajadoras de COCEMFE Valencia se encuadran en la siguiente clasificación según convenio colectivo:

I. GRUPO I. PERSONAL DE ATENCIÓN DIRECTA

- a. I.1. PERSONAL TITULADO DE GRADO SUPERIOR O POSTGRADO: 2 situaciones contractuales
- b. I.2. PERSONAL TITULADO DE GRADO MEDIO O GRADO: 8 situaciones contractuales
- c. I.3. PERSONAL CUALIFICADO: 0 situaciones contractuales

II. GRUPO II. PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS GENERALES

- a. II.1. PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN: 4 situaciones contractuales
- b. II.2. PERSONAL DE SERVICIOS GENERALES: 23 situaciones contractuales

➤ **SISTEMA DE PROMOCIÓN PROFESIONAL:**

Durante todo el periodo de tiempo analizado, año 2021-2022, no se han producido promociones internas en la entidad, debido a que en la mayoría de categorías profesionales no existen niveles superiores o, en los casos en que sí existen, el número de vacantes por categoría ya está cubierto y no es posible modificarlo por las circunstancias de la actividad profesional y económica.

El sistema de promoción de COCEMFE Valencia está regulado según el procedimiento para la promoción por el Convenio Colectivo laboral aplicable, lo que incluye a todas las categorías profesionales de la entidad.

➤ **CONCEPTOS RETRIBUTIVOS:**

Otro dato importante para el análisis retributivo, es conocer los conceptos retributivos percibidos por la plantilla, que son los siguientes:

A. SALARIO BASE

B. COMPLEMENTOS SALARIALES

- Complemento por antigüedad
- Plus de vestuario
- Pagas extra prorrateadas
- Complemento absorbible
- Horas voluntarias complementarias
- Plus de transporte

C. PERCEPCIONES EXTRASALARIALES

- Dietas por manutención por desempeño de trabajo
- Gasto de kilometraje para desempeño de trabajo

Si se analizan los factores determinantes de los complementos salariales de algunos de los puestos profesionales, se aprecia que algunos puestos de la entidad tienen complementos salariales que vienen definidos según las condiciones y la naturaleza de las funciones que se realiza en ese puesto, tales como:

- Todos los puestos, independientemente de su categoría, han contado con el COMPLEMENTO POR ANTIGÜEDAD, si así les ha correspondido.
- El PLUS DE VESTUARIO lo han cobrado los puestos de Téc. Integración Laboral, Trabajador/a Social, Responsable Admin., Conductor/a y Aux. Ayuda a Domicilio, debido a las circunstancias de la actividad a desarrollar.
- Los puestos de Trabajador/a Social, Responsable Admin. y Ordenanza han contado con el concepto retributivo de COMPLEMENTO ABSORBIBLE, debido al nivel de productividad acorde con las actividades realizadas.
- Debido a la necesidad para el desarrollo de las actividades específicas del puesto, el PLUS DE TRANSPORTE lo han recibido los siguientes puestos: Terapeuta Ocupacional, Téc. Integración Laboral y Aux. Ayuda a Domicilio. Más frecuentemente, nos focalizamos en el primero y el último, ya que ambos deben desplazarse a domicilios para la realización de sus tareas. El puesto de Téc. Integración Laboral recibe dicho plus puntualmente, en desplazamientos puntuales a eventos.
- Paralelamente al plus anterior, el PLUS DE DIETAS y PLUS DE KILOMETRAJE lo reciben los puestos de Téc. Integración Laboral, Trabajador/a Social y Aux. Ayuda a Domicilio. Esta última categoría frecuentemente, en el desarrollo de sus tareas,

y los dos últimos puntualmente en la asistencia a eventos o visitas a personas usuarias.

De este modo, la relación a cada uno de los siguientes elementos se ha establecido en relación a las retribuciones percibidas por puesto, pero no a una contribución por diferencial salarial por sexo.

El primer cálculo realizado para determinar la existencia de brecha salarial ha sido la diferencia porcentual del promedio de las retribuciones salariales percibidas desagregada por sexo de manera global entre toda la plantilla durante el periodo de referencia 2021-2022. Por lo que se puede concluir, es que COCEMFE Valencia tiene una brecha salarial de las retribuciones salariales percibidas de los hombres de la plantilla respecto a las mujeres en términos globales del 6% según su mediana, y del 11% según su media.

Esta diferencia, que se encuentra por debajo del 25%, tiene relación con las responsabilidades y tareas acometidas, así como por algunos complementos salariales o la antigüedad. Por tanto, este dato nos lleva a la conclusión de que en COCEMFE Valencia no se produce una discriminación salarial por razón del sexo.

En consecuencia, las diferencias superiores a este porcentaje en los registros retributivos efectivos quedan justificadas por las situaciones personales de reducción de jornada o los contratos de trabajo por una temporalidad inferior al año de referencia.

En segundo lugar, se ha analizado la posible brecha salarial por agrupaciones profesionales realizadas tras la valoración de puestos de trabajo de igual valor. De este modo, se han considerado las siguientes conclusiones:

- La agrupación 2 (conductor/a) está únicamente constituida por hombres y las agrupaciones 5 (psicólogo/a, responsable de administración) y la agrupación 6 (trabajador/a social) están únicamente ocupadas por mujeres, por lo que no se puede analizar la brecha salarial por razón de sexo.
- Las agrupaciones que muestran una brecha salarial del 9% en relación de que la media y 6% en relación de la mediana de las retribuciones de los puestos de las mujeres es mayor que la de los hombres, son la agrupación 3 (Ordenanza, Auxiliar de Ayuda a Domicilio y Auxiliar de transporte) y la agrupación 4 (Técnico/a de Integración Laboral, Terapeuta Ocupacional, Auxiliar Administrativo/a y Responsable de Ocio) con un 26% de media y 4% de la mediana por parte de las mujeres más que los hombres. En esta agrupación se debe revisar si estos porcentajes se corresponden con diferencias en los complementos salariales efectuados en el periodo y justificar que no se corresponde por razón de género.

Respecto al análisis efectuado de los complementos salariales, se observa lo siguiente:

- En el puesto de Técnico/a de Integración Laboral y Terapeuta Ocupacional, la brecha del 26% del promedio de retribuciones percibidas de las mujeres trabajadoras respecto a los hombres se deba a que las mujeres, aparte de constituir un mayor número en plantilla, han cobrado más en complementos salariales (138%), especialmente en el COMPLEMENTO DE TRANSPORTE y ANTIGÜEDAD. No obstante, dichos complementos no están ligados al género, sino a las circunstancias de las actividades. Paralelamente, en el puesto de Ordenanza y Auxiliar de Ayuda a Domicilio la brecha del 9% del promedio de retribuciones percibidas de las mujeres trabajadoras respecto a los hombres se debe a que las mujeres han cobrado más en el salario base (17%) y en determinados complementos salariales como el COMPLEMENTO DE TRANSPORTE (130%), pese a haber obtenido los hombres mayores complementos en términos generales (un 16%, especialmente en el COMPLEMENTO DE ANTIGÜEDAD, VESTUARIO Y COMPLEMENTO ABSORBIBLE con un 44%, 48% y 100% respectivamente). Esto se debe a las características de cada puesto, ya que dichos complementos se asignan directamente al puesto profesional y no al sexo, y son proporcionales a las horas de dedicación y años de antigüedad indistintamente entre sexos.
- El complemento salarial de antigüedad es el que más han percibido las personas trabajadoras de COCEMFE Valencia, en la mayoría de puestos profesionales de la entidad.
- Los puestos de Conductor/a, Auxiliar de Transporte y Auxiliar de Ayuda a Domicilio son los que principalmente más cobran por el concepto de COMPLEMENTO DE VESTUARIO, debido a las especificaciones y características de los servicios en los que operan, y los cuales están compuestos tanto por hombres como mujeres.
- El COMPLEMENTO ABSORBIBLE ha sido percibido por las categorías de Ordenanza, Psicólogo/a, Responsable de Administración y Trabajador/a Social, los cuales se otorgan en función de la carga de trabajo asociado a las funciones de oficina e indistintamente entre hombres y mujeres (la primera categoría está compuesta únicamente por hombres y el resto únicamente por mujeres, es por eso que la media no se puede comparar entre los dos sexos).
- El COMPLEMENTO DE TRANSPORTE ha sido percibido principalmente por las siguientes categorías: Auxiliar de Ayuda a Domicilio, Terapeuta Ocupacional y Técnico/a de Integración Laboral. Estos puestos perciben dicho complemento ya que, debido a las necesidades de las tareas a realizar, requieren un traslado a los domicilios de los usuarios (en el caso de los dos primeros puestos) y la asistencia

a ferias o reuniones de empleo (en el caso del último puesto). Dicho complemento representa un -130% en la primera categoría y un -176% en el resto de casos. Dichos porcentajes, en favor a la situación de las trabajadoras, resultan tan elevados ya que la mayoría de dichos perfiles profesionales están compuestos por mujeres en nuestra entidad, no por requisitos exigidos en la selección, sino por mayores competencias en los candidatos/as seleccionadas. Por ende, la diferencia a la hora de aplicar el complemento no corresponde a una razón de sexos.

8.5.CONCLUSIONES

Se tienen en cuenta las siguientes cuestiones relativas al diagnóstico de género efectuado en el área retributiva:

- Se ha establecido la media aritmética y la mediana de los salarios realmente percibidos por cada uno de los conceptos en agrupación de puestos de igual valor, que se han clasificado en 5 escalas de agrupación por puestos profesionales.
- Por agrupaciones de puestos de igual valor, se puede ver que los resultados se han obtenido al incorporar a la plantilla Excel facilitada por el Ministerio de Igualdad y el Ministerio de Trabajo y Economía Social los datos retributivos de COCEMFE Valencia durante el año 2021-2022, y aplicar las fórmulas matemáticas que se encuentran en dicha plantilla para equiparar, normalizar y anualizar a aquellos casos en los que, por ejemplo, hay que comparar a un/a trabajador/a a jornada completa durante todo el ejercicio, con otro/a trabajador/a a media jornada durante unos determinados meses del ejercicio.
- No se han encontrado en los registros retributivos equiparados, en media y en mediana, una brecha salarial superior al 25% para ninguno de los puestos profesionales, pero se debe analizar la agrupación número 4, revisando los complementos salariales de este grupo para la justificación del 26%.
- Existen complementos salariales por puesto desempeñado, marcados por las diferencias en las funciones desarrolladas y no por razones de género.
- Como se observa en la tabla de Agrupaciones según valoración de puestos de trabajos, el total de retribuciones es inferior al 25%, tanto en los resultados del promedio como de la mediana aritmética para importes equiparados.
- En términos globales, la diferencia porcentual de la media de las retribuciones percibidas por los hombres de la plantilla durante el año de referencia respecto a las mujeres es del 11%. A su vez, el 6% de la mediana de las retribuciones de los

hombres ha sido mayor que las mujeres de las retribuciones de las mujeres de la plantilla.

- Por agrupaciones de puestos de igual valor, se observan diferencias porcentuales en aquellas agrupaciones ocupadas por ambos sexos muy por debajo del 25% o únicamente superiores en el caso de puestos ocupados únicamente por uno de los sexos (en los cuales el porcentaje se sitúa en el 100% y no resulta comparable ni representativo). Los puestos destacables que consideran estas brechas salariales, en términos de mediana, siempre por debajo del 10% son: Ordenanza, Auxiliar de Ayuda a Domicilio y Auxiliar de Transporte (representando la agrupación 3 de igual valor con un 6%), y Técnico/a de Integración Laboral, Terapeuta Ocupacional, Auxiliar de Administración y Responsable de Ocio (representando la agrupación 4 de igual valor con un -4%). El puesto con un 100% positivo es el de Conductor/a (representando la agrupación 2 de igual valor) y los puestos con un 100% negativo son la de Psicólogo/a, Responsable de Administración y Trabajador/a Social. No representa un conflicto ninguno de los casos donde el porcentaje constituye el 100%, en base a las explicaciones anteriores.
- La evaluación de los puestos de trabajo con relación al sistema retributivo a través del Registro retributivo de medianas de la plantilla desagregada por sexo por importes equiparados, muestra las mismas tendencias en los resultados. Esto se evidencia a que no existen diferencias salariales respecto al sexo en relación a los diferentes puestos de igual valor, teniendo en cuenta que salen las mismas diferencias porcentuales en las medianas por los puestos analizados en el párrafo anterior.

8.6. PLAN DE ACTUACIÓN

Visto el resultado de los datos analizados no es necesario establecer un Plan de Actuación que establezca correcciones en base a las desigualdades retributivas que puedan o pudieran darse, estableciendo objetivos, actuaciones, así como el cronograma y las personas responsables de su implantación y seguimiento.

Aun así, se ha estableciendo en las acciones del III Plan de Igualdad, objetivos y medidas tendentes a reducir hasta eliminar la posible brecha salarial de género existente. Estas son:

En las **medidas 12, 13 y 14** relacionadas con el área de retribuciones salariales, se establecen como objetivos:

Garantizar la no discriminación por razón de sexo a nivel retributivo aplicando la equidad en puestos de idéntica responsabilidad.

Las acciones positivas que establecerán el Plan de acción tras la realización de la auditoria retributiva son las siguientes:

Medida 12: Realización de un estudio de valoración de puestos de trabajo que sirva de base para la fijación de la política retributiva.

Medida 13: Realización de un análisis de los complementos salariales vinculados a los puestos de trabajo con perspectiva de género, para en el caso de detectarse diferencias salariales por motivo de género, establecer medidas de acción para corregirlas.

Medida 14: Implantación de una estructura retributiva clara y transparente, para facilitar el control anti discriminatorio, incluyendo la definición y condiciones de pluses y complementos salariales.

Visto el resultado de los datos analizados no es necesario establecer un Plan de Actuación que establezca correcciones en base a las desigualdades retributivas que puedan o pudieran darse, estableciendo objetivos, actuaciones, así como el cronograma y las personas responsables de su implantación y seguimiento.

Aun así, se ha estableciendo en las acciones del III Plan de Igualdad, objetivos y medidas tendentes a reducir hasta eliminar la posible brecha salarial de género existente. Estas son:

En las **medidas 12, 13 y 14** relacionadas con el área de retribuciones salariales, se establecen como objetivos:

Garantizar la no discriminación por razón de sexo a nivel retributivo aplicando la equidad en puestos de idéntica responsabilidad.

Las acciones positivas que establecerán el Plan de acción tras la realización de la auditoria retributiva son las siguientes:

Medida 12: Realización de un estudio de valoración de puestos de trabajo que sirva de base para la fijación de la política retributiva.

Medida 13: Realización de un análisis de los complementos salariales vinculados a los puestos de trabajo con perspectiva de género, para en el caso de detectarse diferencias salariales por motivo de género, establecer medidas de acción para corregirlas.

Medida 14: Implantación de una estructura retributiva clara y transparente, para facilitar el control anti discriminatorio, incluyendo la definición y condiciones de pluses y complementos salariales.

En relación a las **medidas 1, 2, 3, 4, 5 y 6** relacionadas con el proceso de selección y de contratación, se dispone del objetivo de:

Garantizar el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso a los procesos de selección y contratación.

Este objetivo se plantea conseguir con las siguientes medidas relacionadas con las retribuciones equiparadas dentro del área de actuación:

Medida 1: Publicación y difusión de ofertas de empleo (inclusivas y accesibles) basadas en información ajustada a las características del puesto, exigencias y condiciones.

Medida 2: Utilización de lenguaje y comunicación visual no sexista en todas las ofertas de empleo.

Medida 3: Incorporación en cada oferta de trabajo el compromiso de la entidad con la igualdad.

Medida 4: Revisión y actualización de formularios y documentos estandarizados para la selección de personal de la entidad.

Medida 5: Inclusión como criterio de valoración en la selección, la formación en igualdad, con preferencia del sexo infrarrepresentado a igualdad de méritos y capacidades.

Medida 6: Elaboración de un manual de acogida con un apartado sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

En la **acción 7** relacionada con el área de clasificación profesional, se establece el objetivo de:

Garantizar el principio de igualdad en el sistema de clasificación profesional.

Y se pretende con la medida, la “elaboración y aplicación de un sistema de valoración de puestos de trabajo y perfiles competenciales que proporcione un valor a cada puesto y permita asignarle una retribución acorde a dicho valor”.

Medida 8: Realización de ajustes en la clasificación profesional para adecuar las categorías a las tareas efectivamente realizadas.

El compromiso de COCEMFE Valencia es velar para que estos objetivos no dejen de cumplirse. La encargada de su aplicación y desarrollo será la Comisión de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.

9. OBJETIVOS

Objetivo general

- Fortalecer el compromiso de COCEMFE Valencia 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.

Objetivos específicos

- Garantizar el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso a los procesos de selección y contratación.
- Adecuar el diseño de los formularios y solicitudes de empleo a los principios de la igualdad de oportunidades.
- Garantizar el principio de igualdad en el sistema de clasificación profesional.
- Garantizar la promoción profesional de las personas de la entidad sin ningún tipo de discriminación por razón de sexo.
- Garantizar las mismas condiciones laborales a la plantilla de la entidad sin ningún tipo de discriminación por razón de sexo.
- Garantizar la no discriminación por razón de sexo a nivel retributivo aplicando la equidad en puestos de idéntica responsabilidad.
- Fomentar la formación en igualdad de oportunidades y en género y discapacidad desde un enfoque interseccional.
- Garantizar que la imagen y comunicación de la entidad sean inclusivas y no sexistas.
- Facilitar la conciliación y promover la corresponsabilidad a los/as trabajadores/as.
- Garantizar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la entidad.
- Garantizar la salud laboral de mujeres y hombres adoptando las medidas necesarias para mantener un ambiente seguro y saludable.
- Proporcionar un entorno libre de acoso sexual y acoso por razón de sexo en la entidad.
- Desarrollar una cultura comprometida con la lucha contra la violencia de género.

10. PROPUESTAS DE ACCIONES POSITIVAS

10.1 ÁREAS DE ACTUACIÓN Y PROPUESTA DE ACCIONES POSITIVAS A DESARROLLAR

Diseño de las acciones a llevar a cabo en el III Plan de Igualdad a partir de las conclusiones del diagnóstico y de las carencias detectadas en materia de igualdad en la entidad.

En cada una de las acciones se establece sus objetivos, medidas, calendario, personas responsables, indicadores y criterios de seguimiento.

Se incluyen medidas en cada una de las siguientes áreas:

- Área de selección y contratación.
- Área de clasificación profesional
- Área de promoción profesional.
- Área de condiciones de trabajo.
- Área de retribuciones y auditoria salarial.
- Área de formación.
- Área de comunicación y lenguaje no sexista.
- Área de conciliación y corresponsabilidad de vida personal, familiar y profesional
- Área de salud laboral.
- Área de prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- Área de violencia de género.

10.2 FICHAS DE ACCIONES DE IGUALDAD

AREA	PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	
OBJETIVO	Garantizar el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso a los procesos de selección y contratación	
MEDIDA 01	Publicación y difusión de ofertas de empleo (inclusivas y accesibles) basadas en información ajustada a las características del puesto, exigencias y condiciones.	
DESCRIPCIÓN	Se redactarán las ofertas de empleo ajustándose a las características del puesto, eliminando cualquier requisito que pueda tener, directa o indirectamente, consecuencias discriminatorias. En la difusión de las ofertas de empleo se elegirán canales de comunicación que sean incluyentes, diversificándolos en lo posible con el fin de captar candidaturas de ambos sexos para todos los puestos. Así mismo se publicarán, con al menos 15 días de antelación, salvo circunstancias excepcionales y justificadas independientemente del puesto y categoría profesional garantizando que la información sea accesible también al personal interno.	
RESPONSABLE	Responsable del área de Recursos humanos.	
PERSONAS DESTINATARIAS	Personas candidatas que opten a un puesto de trabajo en la entidad.	
RECURSOS ASOCIADOS	R. HUMANOS	Personal responsable de llevar a cabo la medida.
	R.MATERIALES	<ul style="list-style-type: none"> Activo fijo: despacho con mobiliario y equipo informático. Material fungible: folios, bolígrafos, fotocopias, etc.
	R.ECONÓMICOS	795€ (676,5€ en gastos de personal; 88,5€ en gastos de mantenimiento y 30€ en gastos de la actividad). * Se adjunta en anexo el desglose detallado

<p>INDICADORES DE SEGUIMIENTO</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Verificación de redacción de ofertas inclusivas publicadas. • Número total de ofertas laborales realizadas y difundidas. • Número y porcentaje, desagregado por sexo, de candidaturas presentadas. • Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que participan en los procesos de selección. • Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas contratadas. • Informes de auditorías internas del control de la publicación de ofertas y medios utilizados. • Número de medios o canales de publicación de las ofertas inclusivas publicadas.
<p>CRONOGRAMA</p>	<p>Acción permanente. A lo largo de la implementación del plan 2023-2026.</p>

AREA	PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	
OBJETIVO	Garantizar el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso a los procesos de selección y contratación.	
MEDIDA 02	Utilización de lenguaje y comunicación visual no sexista en todas las ofertas de empleo.	
DESCRIPCIÓN	Se redactarán las ofertas de empleo con lenguaje e imágenes neutras e inclusivas, eliminando posibles estereotipos de un género u otro. Antes de la publicación de cualquier oferta de empleo, se revisará que cumple los criterios de un lenguaje inclusivo en la totalidad de su redacción y en la denominación de los puestos de trabajo con ambos géneros gramaticales.	
RESPONSABLE	Responsable del área de Recursos humanos.	
PERSONAS DESTINATARIAS	Personas candidatas que opten a un puesto de trabajo en la entidad.	
RECURSOS ASOCIADOS	R.HUMANOS	Personal responsable de llevar a cabo la medida.
	R.MATERIALES	<ul style="list-style-type: none"> Activo fijo: despacho con mobiliario y equipo informático. Material fungible: folios, bolígrafos, fotocopias, etc.
	R.ECONÓMICOS	267€ (225,5€ en gastos de personal; 29,5€ en gastos de mantenimiento y 12€ en gastos de la actividad). * Se adjunta en anexo el desglose detallado
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> Verificación de redacción de ofertas con comunicación no sexista. Número de ofertas redactadas con comunicación no sexista. Informes de auditorías internas del control de la publicación de ofertas con comunicación no sexista. 	
CRONOGRAMA	Acción permanente. A lo largo de la implementación del plan 2023-2026.	

AREA	PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	
OBJETIVO	Garantizar el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso a los procesos de selección y contratación.	
MEDIDA 03	Incorporación en cada oferta de trabajo el compromiso de la entidad con la igualdad.	
DESCRIPCIÓN	En todas las ofertas de empleo que se publiquen tanto internas como externas, se añadirá el compromiso de la entidad con la Igualdad de oportunidades, así como la existencia y vigencia del Plan de Igualdad. Se incluirá un párrafo o texto similar que incluya lo siguiente: “COCEMFE VALENCIA asume la igualdad como un principio estratégico de su política corporativa y de recursos humanos. Somos conscientes del reto que plantea y afrontamos la Igualdad como una mejora más de nuestro sistema de gestión empresarial que tiene un impacto sin duda positivo en la estructura interna y en las relaciones de la organización. En la actualidad contamos con un Plan de igualdad vigente 2022-2026”.	
RESPONSABLE	Responsable del área de Recursos humanos.	
PERSONAS DESTINATARIAS	Personas candidatas que opten a un puesto de trabajo en la entidad.	
RECURSOS ASOCIADOS	R.HUMANOS	Personal responsable de llevar a cabo la medida.
	R.MATERIALES	<ul style="list-style-type: none"> Activo fijo: despacho con mobiliario y equipo informático. Material fungible: folios, bolígrafos, fotocopias, etc.
	R.ECONÓMICOS	161€ (135,3€ en gastos de personal; 17,7€ en gastos de mantenimiento y 8€ en gastos de la actividad).* Se adjunta en anexo el desglose detallado
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> Verificación de la publicación de ofertas con el compromiso de la entidad con la igualdad. Número total de ofertas publicadas y nº de ofertas publicadas con el compromiso. Porcentaje de ofertas de empleo que incorporan el compromiso por la igualdad del total de ofertas anuales. Informes de auditorías internas del control de la publicación de ofertas con el compromiso. 	
CRONOGRAMA	Acción permanente. A lo largo de la implementación del plan 2023-2026.	

AREA	PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	
OBJETIVO	Adecuar el diseño de los formularios y solicitudes de empleo a los principios de la igualdad de oportunidades.	
MEDIDA 04	Revisión y actualización de formularios y documentos estandarizados para la selección de personal de la entidad.	
DESCRIPCIÓN	<p>Se revisará el protocolo de reclutamiento de la entidad, incorporando las nuevas medidas de difusión de las ofertas y el manual del procedimiento de selección, añadiendo los nuevos criterios de formación en igualdad.</p> <p>También se revisará el documento donde se desarrolla la estructura o guion de la entrevista personal a emplear en los procesos de selección que se lleven a cabo en la entidad y otras herramientas que se utilizan como test, cuestionarios, etc., para analizar e incorporar nuevos criterios homogéneos para ambos sexos.</p>	
RESPONSABLE	Responsable del área de Recursos humanos.	
PERSONAS DESTINATARIAS	Personas candidatas que opten a un puesto de trabajo en la entidad.	
RECURSOS ASOCIADOS	R. HUMANOS	Personal responsable de llevar a cabo la medida.
	R. MATERIALES	<ul style="list-style-type: none"> Activo fijo: despacho con mobiliario y equipo informático. Material fungible: folios, bolígrafos, fotocopias, etc.
	R. ECONÓMICOS	320€ (270,6€ en gastos de personal; 35,4€ en gastos de mantenimiento y 14€ en gastos de la actividad).* Se adjunta en anexo el desglose detallado
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> Nuevo Protocolo de reclutamiento actualizado y aprobado. Manual de procedimiento de selección. Documento/Guion de entrevista de selección. Número y tipo de modificaciones sugeridas en la revisión. Número y tipo de modificaciones realizadas. Número de selecciones de personal realizadas con el nuevo protocolo de reclutamiento. 	
CRONOGRAMA	Acción puntual. Primer trimestre de 2023.	

AREA	PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	
OBJETIVO	Garantizar el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso a los procesos de selección y contratación.	
MEDIDA 05	Inclusión como criterio de valoración en la selección, la formación en igualdad, con preferencia del sexo infrarrepresentado a igualdad de méritos y capacidades.	
DESCRIPCIÓN	<p>En los procesos de selección de personal se tendrá en cuenta como un valor sumatorio, pero no excluyente, que la persona candidata cuente con formación en temas de igualdad de género.</p> <p>Se garantizará que dentro de las candidaturas a presentar haya siempre como mínimo una mujer o un hombre, según el puesto o el área que ocupa esté masculinizado o feminizado, respectivamente.</p>	
RESPONSABLE	Responsable del área de Recursos humanos.	
PERSONAS DESTINATARIAS	Personas candidatas que opten a un puesto de trabajo en la entidad.	
RECURSOS ASOCIADOS	R. HUMANOS	Personal responsable de llevar a cabo la medida.
	R. MATERIALES	<ul style="list-style-type: none"> Activo fijo: despacho con mobiliario y equipo informático. Material fungible: folios, bolígrafos, fotocopias, etc.
	R. ECONÓMICOS	267€ (225,5€ en gastos de personal; 29,5€ en gastos de mantenimiento y 12€ en gastos de la actividad). * Se adjunta en anexo el desglose detallado
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> Verificación de la inclusión de la cláusula de preferencia en el procedimiento de selección. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas con formación en igualdad que participan en los procesos de selección. Nº y porcentaje, desagregado por sexo, de personas contratadas que cuentan con formación en igualdad. Porcentaje de disminución de la segregación horizontal de categorías masculinizadas y de categorías feminizadas analizado anualmente. 	
CRONOGRAMA	Acción permanente. A lo largo de la implementación del plan 2023-2026.	

AREA	PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	
OBJETIVO	Garantizar el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso a los procesos de selección y contratación.	
MEDIDA 06	Elaboración de un manual de acogida con un apartado sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.	
DESCRIPCIÓN	Se elaborará un manual de acogida donde a parte de los puntos sobre funcionamiento, objetivos, organigrama, áreas y departamentos, procedimientos, etc. de la entidad, se incorporará un apartado sobre la igualdad de oportunidades el que se marquen las pautas a seguir en relación a la misma (incluyendo el Plan de Igualdad, protocolos aprobados o cualquier otro documento relacionado). Este manual se entregará a todas las nuevas contrataciones.	
RESPONSABLE	<ul style="list-style-type: none"> • Responsable del área de Recursos humanos. • Responsable de Igualdad de la entidad. 	
PERSONAS DESTINATARIAS	Personas candidatas que opten a un puesto de trabajo en la entidad.	
RECURSOS ASOCIADOS	R. HUMANOS	Personal responsable de llevar a cabo la medida.
	R. MATERIALES	<ul style="list-style-type: none"> • Activo fijo: despacho con mobiliario y equipo informático. • Material fungible: folios, bolígrafos, fotocopias, etc.
	R.ECONÓMICOS	360,2€ (315,7€ en gastos de personal; 29,5€ en gastos de mantenimiento y 15€ en gastos de la actividad). * Se adjunta en anexo el desglose detallado
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> • Manual de acogida donde se refleja el apartado de igualdad de oportunidades. • Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que se les entrega el manual de acogida y son informadas en materia de igualdad de género. 	
CRONOGRAMA	<ul style="list-style-type: none"> • Acción puntual. Elaboración del manual; segundo trimestre de 2023. • Acción permanente. Entrega del manual; a lo largo de la implementación del plan 2023-2026. 	

AREA	CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	
OBJETIVO	Garantizar el principio de igualdad en el sistema de clasificación profesional.	
MEDIDA 07	Elaboración y aplicación de un sistema de valoración de puestos de trabajo y perfiles competenciales que proporcione un valor a cada puesto y permita asignarle una retribución acorde a dicho valor.	
DESCRIPCIÓN	Se elaborará y se aplicará posteriormente, un sistema de valoración de puestos de trabajo y perfiles competenciales eliminando posibles sesgos de género y establecimiento de criterios objetivos desde la perspectiva de género, para la asignación de la banda salarial correspondiente, con independencia de la persona que ocupe dicho puesto.	
RESPONSABLE	Responsable del área de Recursos humanos.	
PERSONAS DESTINATARIAS	Plantilla de profesionales de la entidad.	
RECURSOS ASOCIADOS	R. HUMANOS	Personal responsable de llevar a cabo la medida.
	R. MATERIALES	<ul style="list-style-type: none"> Activo fijo: despacho con mobiliario y equipo informático. Material fungible: folios, bolígrafos, fotocopias, etc.
	R. ECONÓMICOS	369€ (315,7€ en gastos de personal; 41,3€ en gastos de mantenimiento y 12€ en gastos de la actividad). * Se adjunta en anexo el desglose detallado
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> Documento de valoración de puestos de trabajo y perfiles competenciales. Puntuaciones obtenidas en la valoración de puestos de trabajo de la entidad. Verificación si se ha realizado, o qué grado de desarrollo tiene, la revisión de los puestos de trabajo y sus competencias. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de las personas trabajadoras que se les ha aplicado la nueva valoración del puesto de trabajo y sus competencias. 	
CRONOGRAMA	Acción puntual. Tercer trimestre de 2023.	

AREA	CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	
OBJETIVO	Garantizar el principio de igualdad en el sistema de clasificación profesional.	
MEDIDA 08	Realización de ajustes en la clasificación profesional para adecuar las categorías a las tareas efectivamente realizadas.	
DESCRIPCIÓN	Se aplicarán los ajustes reflejados en el convenio colectivo laboral, en la clasificación profesional a cada profesional de la plantilla de profesionales de la entidad. Se tendrá en cuenta la herramienta de valoración de puestos de trabajo y los resultados obtenidos.	
RESPONSABLE	Responsable del área de Recursos humanos.	
PERSONAS DESTINATARIAS	Plantilla de profesionales de la entidad.	
RECURSOS ASOCIADOS	R. HUMANOS	Personal responsable de llevar a cabo la medida.
	R. MATERIALES	<ul style="list-style-type: none"> Activo fijo: despacho con mobiliario y equipo informático. Material fungible: folios, bolígrafos, fotocopias, etc.
	R. ECONÓMICOS	161€ (135,3€ en gastos de personal; 17,7€ en gastos de mantenimiento y 8€ en gastos de la actividad). * Se adjunta en anexo el desglose detallado
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> Verificación si se ha realizan los ajustes, o qué grado de desarrollo tiene, la revisión de la clasificación profesional. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de las personas trabajadoras que han visto modificada su clasificación profesional. 	
CRONOGRAMA	Acción puntual. Tercer trimestre de 2023.	

AREA	CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	
OBJETIVO	Garantizar el principio de igualdad en el sistema de clasificación profesional.	
MEDIDA 09	Revisión y adecuación de la clasificación y descripción de perfiles profesionales en lenguaje no sexista.	
DESCRIPCIÓN	<p>Se revisará y elaborará la descripción de los perfiles profesionales en lenguaje no sexista, incluida la denominación del puesto, y se facilitará la información a cada profesional de la plantilla de la entidad.</p> <p>Se revisará también toda la documentación donde aparezca la clasificación profesional de la plantilla de la entidad (web, 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.</p>	
RESPONSABLE	<ul style="list-style-type: none"> • Responsable del área de Recursos humanos. • Responsable de Igualdad de la entidad. 	
PERSONAS DESTINATARIAS	Plantilla de profesionales de la entidad.	
RECURSOS ASOCIADOS	R. HUMANOS	Personal responsable de llevar a cabo la medida.
	R. MATERIALES	<ul style="list-style-type: none"> • Activo fijo: despacho con mobiliario y equipo informático. • Material fungible: folios, bolígrafos, fotocopias, etc.
	R. ECONÓMICOS	<p>283,65€ (248,05€ en gastos de personal; 26,6€ en gastos de mantenimiento y 12€ en gastos de la actividad).</p> <p>* Se adjunta en anexo el desglose detallado</p>
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> • Verificación si se ha realizado, o qué grado de desarrollo tiene, la revisión de la descripción de los perfiles profesionales en lenguaje no sexista. • Nº de documentos de descripción de los perfiles profesionales en lenguaje no sexista • Documentación oficial de la entidad donde aparezca la clasificación personalizada o neutra. 	
CRONOGRAMA	Acción puntual. Tercer trimestre de 2023.	

AREA	PROMOCION PROFESIONAL	
OBJETIVO	Garantizar la promoción profesional de las personas de la entidad sin ningún discriminación por razón de sexo.	
MEDIDA 10	Elaboración de un protocolo que defina los criterios objetivos de promoción interna.	
DESCRIPCIÓN	Se diseñará e implementará un protocolo para regular las promociones internas mediante un sistema objetivo que incorpore la perspectiva de género, y que evite posibles situaciones de discriminación por razón de sexo como la maternidad, paternidad, excedencias o reducciones de jornada, víctimas de violencia de género o situaciones de acoso. En él se establecerán criterios y principios de valoración objetivos, cuantificables, públicos, transparentes, homogéneos para la plantilla y basados en los conocimientos y competencias requeridos por el puesto. El protocolo de promoción interna se aplicará en cada proceso de promoción interna y la oferta de la vacante interna se difundirá a todo el personal de manera transparente.	
RESPONSABLE	<ul style="list-style-type: none"> • Responsable del área de Recursos humanos. • Responsable de Igualdad de la entidad. 	
PERSONAS DESTINATARIAS	Plantilla de profesionales de la entidad.	
RECURSOS ASOCIADOS	R. HUMANOS	Personal responsable de llevar a cabo la medida.
	R. MATERIALES	<ul style="list-style-type: none"> • Activo fijo: despacho con mobiliario y equipo informático. • Material fungible: folios, bolígrafos, fotocopias, etc.
	R. ECONÓMICOS	404,25€ (360,8€ en gastos de personal; 32,45€ en gastos de mantenimiento y 11€ en gastos de la actividad).* Se adjunta en anexo el desglose detallado
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> • Protocolo de regulación de las promociones internas de la entidad. • Verificación de la implementación del procedimiento (protocolo) de promoción interna desde la perspectiva de género en el mismo. • Nº y %, desagregado por sexo, de las personas trabajadoras que han promocionado aplicando el protocolo. 	
CRONOGRAMA	Acción puntual. Cuarto trimestre de 2023.	

AREA		CONDICIONES DE TRABAJO
OBJETIVO		Garantizar las mismas condiciones laborales a la plantilla sin ningún tipo de discriminación por razón de sexo.
MEDIDA 11		Mejora en la política laboral de la entidad en relación a sustitución de bajas por maternidad/paternidad y en la contratación indefinida de mujeres y hombres en igualdad de condiciones.
DESCRIPCIÓN		Se incorporará en la política de contratación de la entidad, la sustitución de las personas que están de baja por maternidad o paternidad o que han solicitado una excedencia por este motivo, para que el resto de compañeros y compañeras no tengan una sobrecarga de trabajo; y la conversión de contratos temporales a indefinidos cuando la situación lo permita y pueda darse un equilibrio de éstos entre mujeres y hombres.
RESPONSABLE		<ul style="list-style-type: none"> • Responsable del área de Recursos humanos. • Responsable de Igualdad de la entidad.
PERSONAS DESTINATARIAS		Plantilla de profesionales de la entidad.
RECURSOS ASOCIADOS	R.HUMANOS	Personal responsable de llevar a cabo la medida.
	R. MATERIALES	<ul style="list-style-type: none"> • Activo fijo: despacho con mobiliario y equipo informático. • Material fungible: folios, bolígrafos, fotocopias, etc.
	R. ECONÓMICOS	251,2€ (225,5€ en gastos de personal; 17,7€ en gastos de mantenimiento y 8€ en gastos de la actividad). * Se adjunta en anexo el desglose detallado
INDICADORES DE SEGUIMIENTO		<ul style="list-style-type: none"> • Documento de política de contratación de la entidad. • Verificación de la incorporación de la medida de sustitución de bajas por maternidad/paternidad en la política de contratación de la entidad; y de la conversión de contratos temporales en indefinidos. • Número y porcentaje, desagregado por sexo, de las personas trabajadoras que se les ha aplicado la medida de sustitución de bajas por maternidad/paternidad; y de conversión de contrato temporal a indefinido.
CRONOGRAMA		<ul style="list-style-type: none"> • Acción puntual. Incorporación de la medida en la política de contratación de la entidad; 1er trimestre 2023. • Acción permanente. Aplicación de la medida a lo largo de la implementación del plan 2023-2026.

AREA	RETRIBUCIONES Y AUDITORIA SALARIAL	
OBJETIVO	Garantizar la no discriminación por razón de sexo a nivel retributivo aplicando la equidad en puestos de idéntica responsabilidad.	
MEDIDA 12	Realización de un estudio de valoración de puestos de trabajo que sirva de base para la fijación de la política retributiva.	
DESCRIPCIÓN	Se realizará anualmente una valoración analítica de los puestos de trabajo con perspectiva de género, partiendo de la valoración de los mismos, para la efectiva aplicación del principio de igual salario por la realización de trabajos de igual valor (registro retributivo).	
RESPONSABLE	<ul style="list-style-type: none"> • Responsable del área de Recursos humanos. • Responsable de Igualdad de la entidad. 	
PERSONAS DESTINATARIAS	Plantilla de profesionales de la entidad.	
RECURSOS ASOCIADOS	R. HUMANOS	Personal responsable de llevar a cabo la medida.
	R. MATERIALES	<ul style="list-style-type: none"> • Activo fijo: despacho con mobiliario y equipo informático. • Material fungible: folios, bolígrafos, fotocopias, etc.
	R. ECONÓMICOS	<p>251,20€ (225,5€ en gastos de personal; 17,7€ en gastos de mantenimiento y 8€ en gastos de la actividad).</p> <p>* Se adjunta en anexo el desglose detallado</p>
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> • Documento de análisis de los puestos de trabajo con perspectiva de género. • Registro retributivo. 	
CRONOGRAMA	Acción permanente. A lo largo de la implementación del plan 2023-2026.	

AREA	RETRIBUCIONES Y AUDITORIA SALARIAL	
OBJETIVO	Garantizar la no discriminación por razón de sexo a nivel retributivo aplicando la equidad en puestos de idéntica responsabilidad.	
MEDIDA 13	Realización de un análisis de los complementos salariales vinculados a los puestos de trabajo con perspectiva de género, para en el caso de detectarse diferencias salariales por motivo de género, establecer medidas de acción para corregirlas.	
DESCRIPCIÓN	Se realizará inicialmente un análisis desde la perspectiva de género de los conceptos retributivos (salarios base, complementos salariales y otras percepciones extra salariales) vinculados a los diferentes puestos de trabajo en la entidad. Se obtendrá el % de diferencia salarial global entre mujeres y hombres de la entidad y por cada puesto profesional. Si se detectara diferencias salariales por motivo se establecerán medidas correctivas que se aplicarán inmediatamente.	
RESPONSABLE	Responsable del área de Recursos humanos.	
PERSONAS DESTINATARIAS	Plantilla de profesionales de la entidad.	
RECURSOS ASOCIADOS	R. HUMANOS	Personal responsable de llevar a cabo la medida.
	R. MATERIALES	<ul style="list-style-type: none"> Activo fijo: despacho con mobiliario y equipo informático. Material fungible: folios, bolígrafos, fotocopias, etc.
	R. ECONÓMICOS	267€ (225,5€ en gastos de personal; 29,5€ en gastos de mantenimiento y 12€ en gastos de la actividad). * Se adjunta en anexo el desglose detallado
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> Documento de análisis de los conceptos retributivos. Número de conceptos retributivos redefinidos y número de mujeres y hombres que los perciben. Concepto e importe de los complementos salariales que se abonan, por sexo. Número y tipo de medidas correctivas en materia retributiva aplicadas. 	
CRONOGRAMA	Acción puntual. Tercer trimestre de 2023.	

AREA	RETRIBUCIONES Y AUDITORIA SALARIAL	
OBJETIVO	Garantizar la no discriminación por razón de sexo a nivel retributivo aplicando la equidad en puestos de idéntica responsabilidad.	
MEDIDA 14	Implantación de una estructura retributiva clara y transparente, para facilitar el control anti discriminatorio, incluyendo la definición y condiciones de pluses y complementos salariales.	
DESCRIPCIÓN	<p>Elaboración un documento donde se reflejen los conceptos retributivos al que el personal tiene derecho y difundirlo anualmente a toda la plantilla de la entidad.</p> <p>Se dará información sobre el registro retributivo, auditoría salarial y de la herramienta de valoración de puestos de trabajo a los/las representantes legales de las personas trabajadoras; e información a la plantilla sobre las posibles diferencias salariales globales y por categoría/puesto con carácter anual entre mujeres y hombres.</p>	
RESPONSABLE	Responsable del área de Recursos humanos.	
PERSONAS DESTINATARIAS	Plantilla de profesionales de la entidad.	
RECURSOS ASOCIADOS	R. HUMANOS	Personal responsable de llevar a cabo la medida.
	R. MATERIALES	<ul style="list-style-type: none"> Activo fijo: despacho con mobiliario y equipo informático; y material fungible.
	R. ECONÓMICOS	369€ (315,7€ en gastos de personal; 41,3€ en gastos de mantenimiento y 12€ en gastos de la actividad).* Se adjunta en anexo el desglose detallado
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> Verificación de la redefinición de conceptos retributivos y si se perciben tanto por hombres o mujeres. Número de complementos salariales redefinidos y número de mujeres y hombres que los perciben. Concepto e importe de los complementos salariales que se abonan, por sexo. Documento elaborado con los conceptos retributivos al que el personal tiene derecho. Número mujeres y hombres de la plantilla que reciben el documento informativo de conceptos retributivos. 	
CRONOGRAMA	<ul style="list-style-type: none"> Acción puntual. Elaboración documento conceptos retributivos; cuarto trimestre 2023. Acción permanente. Revisión anual del documento a lo largo de la implementación del plan 2023-2026. 	

AREA	FORMACIÓN	
OBJETIVO	Fomentar la formación en igualdad de oportunidades y en género y discapacidad desde un enfoque interseccional.	
MEDIDA 15	Diseño e implementación de un plan de formación anual.	
DESCRIPCIÓN	<p>Se realizará inicialmente un estudio de las necesidades formativas de toda la plantilla desagregada por sexo, para incorporarlas en la planificación y organización de la formación continua.</p> <p>Posteriormente se elaborará un plan de formación adaptado a las necesidades recogidas en el diagnóstico, que incluya tanto formación interna (siempre contemplada la perspectiva de género) como externa (se incluirá una cláusula en los contratos que se realicen con empresas de formación externa, en la que se solicite la revisión desde la perspectiva de género de los contenidos y los materiales que se utilicen en los cursos de formación para que no contengan estereotipos ni connotaciones de género).</p> <p>El plan de formación se entregará a toda la plantilla de la entidad.</p>	
RESPONSABLE	<ul style="list-style-type: none"> • Responsable del área de Formación. • Responsable de Igualdad de la entidad. 	
PERSONAS DESTINATARIAS	Plantilla de profesionales de la entidad.	
RECURSOS ASOCIADOS	R. HUMANOS	Personal responsable de llevar a cabo la medida.
	R. MATERIALES	<ul style="list-style-type: none"> • Activo fijo: despacho con mobiliario y equipo informático. • Material fungible para las acciones de formación: folios, bolígrafo, pendrive, carpeta, dossier formativo.
	R. ECONÓMICOS	<p>529,8€ (473,55€ en gastos de personal; 44,25€ en gastos de mantenimiento y 12€ en gastos de la actividad).</p> <p>* Se adjunta en anexo el desglose detallado</p>

<p>INDICADORES DE SEGUIMIENTO</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Documento de análisis de necesidades formativas desagregado por sexo (número y tipo). • Documento del plan de formación anual de COCEMFE Valencia diseñado e implementado. • Número de talleres y cursos de formación interna y externa (con inclusión de la perspectiva de género). • Número de horas de formación realizadas. • Número de personas participantes en las acciones formativas según sexo. • Porcentaje de plazas ocupadas por trabajadores y % de plazas ocupadas por trabajadoras por taller y por curso. • Grado de satisfacción de la formación y utilidad de la misma.
<p>CRONOGRAMA</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Acción puntual. Análisis y elaboración de plan formativo anual; cuarto trimestre de cada año. • Acción permanente. Implementación del plan formativo; a lo largo de la implantación del mismo.

AREA	FORMACIÓN	
OBJETIVO	Fomentar la formación en igualdad de oportunidades y en género y discapacidad desde un enfoque interseccional.	
MEDIDA 16	Incorporación al Plan de Formación de la entidad como necesidad formativa recurrente la Igualdad de Oportunidades, Acoso Sexual y/o por Razón de Sexo a las nuevas incorporaciones a la plantilla.	
DESCRIPCIÓN	Se impartirá por parte de la entidad (formación interna) talleres (3 horas de duración) de formación en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y de acoso sexual y/o por razón de sexo a toda la plantilla. Cada taller tendrá una duración de 3 horas. Esta formación irá dirigida tanto a la nueva plantilla que se incorpore anualmente como reciclaje de la existente.	
RESPONSABLE	<ul style="list-style-type: none"> • Responsable del área de Formación. • Responsable de Igualdad de la entidad. 	
PERSONAS DESTINATARIAS	Plantilla de profesionales de la entidad.	
RECURSOS ASOCIADOS	R. HUMANOS	Personal responsable de llevar a cabo la medida.
	R. MATERIALES	<ul style="list-style-type: none"> • Activo fijo: despacho con mobiliario y equipo informático. • Material fungible acciones de formación: folios, bolígrafo, pendrive, dossier formativo.
	R. ECONÓMICOS	611,75€ (518,65€ en gastos de personal; 53,1€ en gastos de mantenimiento y 40€ en gastos de la actividad). * Se adjunta en anexo el desglose detallado
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> • Número de acciones y horas formativas de los talleres impartidos en materia de igualdad. • Dossier de formación. • Número y porcentaje de trabajadoras/es participantes en acciones formativas según sexo y área de trabajo. • Grado de satisfacción de la formación y utilidad de la misma, por parte de la entidad y por parte de los/as trabajadores/as participantes en las acciones formativas. 	
CRONOGRAMA	Acción permanente. Tercer trimestre de cada año de la implementación del plan 2023-2026.	

AREA	FORMACIÓN	
OBJETIVO	Fomentar la formación en igualdad de oportunidades y en género y discapacidad desde un enfoque interseccional.	
MEDIDA 17	Formación en Igualdad, Acoso Sexual y por Razón de Sexo y Violencia de Género para las personas integrantes de la Comisión de Seguimiento	
DESCRIPCIÓN	Se impartirá por parte de la entidad (formación interna) un curso específico (6 horas de duración) de formación en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombre y de acoso sexual y por razón de sexo a los/as miembros integrantes de la Comisión de Seguimiento, revisión y evaluación del Plan de igualdad.	
RESPONSABLE	<ul style="list-style-type: none"> • Responsable del área de Formación. • Responsable de Igualdad de la entidad. 	
PERSONAS DESTINATARIAS	Personas integrantes de la Comisión de Seguimiento de igualdad.	
RECURSOS ASOCIADOS	R. HUMANOS	Personal responsable de llevar a cabo la medida.
	R. MATERIALES	<ul style="list-style-type: none"> • Activo fijo: despacho con mobiliario y equipo informático. • Material fungible para las acciones de formación: folios, bolígrafo, pendrive, carpeta, dossier formativo.
	R. ECONÓMICOS	<p>299,6€ (248,05€ en gastos de personal; 26,55€ en gastos de mantenimiento y 25€ en gastos de la actividad).</p> <p>* Se adjunta en anexo el desglose detallado</p>
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> • Dossier de formación interna en materia de igualdad. • Número y porcentaje de participantes de la Comisión en el curso de formación desagregado por sexo. • Grado de satisfacción de la formación y utilidad de la misma, por parte de la entidad y por parte de los/as participantes en la acción formativa. 	
CRONOGRAMA	Acción puntual. Primer trimestre de 2023.	

AREA	FORMACIÓN	
OBJETIVO	Fomentar la formación en igualdad de oportunidades y en género y discapacidad desde un enfoque interseccional.	
MEDIDA 18	Inclusión de píldoras formativas en Igualdad en todas las acciones de formación realizadas en la entidad.	
DESCRIPCIÓN	En cada acción formativa llevada a cabo por la entidad, se incluirán píldoras de formación (breve y concreta) en igualdad de oportunidades a modo de aprendizaje de contenido secuenciado y con materiales multimedia para facilitar la asimilación.	
RESPONSABLE	<ul style="list-style-type: none"> Responsable del área de Formación. Responsable de Igualdad de la entidad. 	
PERSONAS DESTINATARIAS	Plantilla de profesionales de la entidad.	
RECURSOS ASOCIADOS	R. HUMANOS	Personal responsable de llevar a cabo la medida.
	R. MATERIALES	<ul style="list-style-type: none"> Activo fijo: despacho con mobiliario y equipo informático. Material fungible: folios, bolígrafos, fotocopias, etc.
	R. ECONÓMICOS	511,4€ (451€ en gastos de personal; 35,4€ en gastos de mantenimiento y 25€ en gastos de la actividad). * Se adjunta en anexo el desglose detallado
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> Número y porcentaje de píldoras formativas de igualdad impartidas en el total de cursos realizados. Material multimedia utilizado. Número y porcentaje de participantes en las píldoras formativas de igualdad desagregado por sexo. Grado de satisfacción de la formación y utilidad de la misma, por parte de la entidad y por parte de los/as participantes en las píldoras formativas. 	
CRONOGRAMA	Acción permanente. A lo largo de la implementación del plan 2023-2026.	

AREA	COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA	
OBJETIVO	Garantizar que la imagen y comunicación de la entidad sean inclusivas y no sexistas.	
MEDIDA 19	Elaboración de una campaña de comunicación y sensibilización en igualdad de oportunidades para toda la plantilla de la entidad.	
DESCRIPCIÓN	<p>Se diseñará y se llevará a cabo una campaña de comunicación y sensibilización en igualdad de oportunidades para toda la plantilla de la entidad; organización de una sesión informativa/sensibilización para todo el personal en la que se explique por qué y los objetivos del Plan de Igualdad y establecimiento de canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la entidad (buzones de sugerencias, incluir en el tablón de anuncios una sección de "Igualdad de oportunidades, etc.)</p> <p>En la sesión de la campaña de difusión del Plan de igualdad se tendrán en cuenta las siguientes medidas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Presentación del Plan. - Personas integrantes de la Comisión de revisión, seguimiento y evaluación del Plan. - Información sobre actualización de la información del Plan de igualdad en la página web. - Buzón de sugerencias y tablón de anuncios. <p>A lo largo de su ejecución, cualquier acción comunicativa dirigida a la plantilla en relación al Plan de igualdad (correos electrónicos, reuniones, etc.)</p>	
RESPONSABLE	Responsable de Igualdad de la entidad.	
PERSONAS DESTINATARIAS	Plantilla de profesionales de la entidad.	
RECURSOS ASOCIADOS	R. HUMANOS	Personal responsable de llevar a cabo la medida.
	R. MATERIALES	<ul style="list-style-type: none"> • Activo fijo: despacho con mobiliario y equipo informático. • Material fungible: folios, bolígrafos, fotocopias, etc.
	R. ECONÓMICOS	316€ (270,6€ en gastos de personal; 35,4€ en gastos de mantenimiento y 10€ en gastos de la actividad). * Se adjunta en anexo el desglose detallado

<p>INDICADORES DE SEGUIMIENTO</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Número de profesionales desagregado por sexo que asisten a la sesión informativa. • Número de sugerencias recogidas en el buzón. • Número de anuncios publicados anualmente en el tablón. • Número de consultas, desagregado por sexo, por parte de las personas trabajadoras, tras la campaña.
<p>CRONOGRAMA</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Acción puntual. Sesión informativa del Plan; primer trimestre 2023. • Acción permanente. Información/comunicación de la implementación del plan a lo largo de su ejecución 2023-2026.

AREA	COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA	
OBJETIVO	Garantizar que la imagen y comunicación de la entidad sean inclusivas y no sexistas.	
MEDIDA 20	Actualización de la comunicación y publicación de la entidad para incorporar un uso del lenguaje no sexista e inclusivo.	
DESCRIPCIÓN	Anualmente se revisará una muestra de los documentos de la entidad para revisar y adaptar, en el caso que sea necesario, a los criterios de un lenguaje no sexista e inclusivo: informes, memorias, correos electrónicos y cualquier otro documento escrito, y por otro lado se revisarán y corregirán las imágenes y comunicación visual donde solo se represente a un sexo y/o que contiene estereotipos de género (página web, folletos informativos, tarjetas, comunicación corporativa...).	
RESPONSABLE	Comisión de seguimiento del plan de igualdad.	
PERSONAS DESTINATARIAS	Responsable de Igualdad de la entidad.	
RECURSOS ASOCIADOS	R. HUMANOS	Personal responsable de llevar a cabo la medida.
	R. MATERIALES	<ul style="list-style-type: none"> Activo fijo: despacho con mobiliario y equipo informático. Material fungible: folios, bolígrafos, fotocopias, etc.
	R. ECONÓMICOS	316€ (270,6€ en gastos de personal; 35,4€ en gastos de mantenimiento y 10€ en gastos de la actividad). * Se adjunta en anexo el desglose detallado
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> Número de publicaciones revisadas y actualizadas a lenguaje inclusivo. Número de documentos revisados y actualizados a lenguaje inclusivo. Número de imágenes revisados y actualizados a lenguaje inclusivo. Número y tipo de cambios realizados. Listado de materiales y elementos de comunicación visual revisados y cambios realizados. 	
CRONOGRAMA	Acción puntual. Primer trimestre del 2023 al 2026.	

AREA	COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA	
OBJETIVO	Garantizar que la imagen y comunicación de la empresa son inclusivas y no sexistas.	
MEDIDA 21	Incorporación en la Web de información sobre la política de igualdad.	
DESCRIPCIÓN	Se añadirá en la página web un espacio específico para informar sobre la política de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la entidad. Se actualizará con noticias relativas al plan de igualdad y a la aplicación de sus medidas.	
RESPONSABLE	Responsable de Igualdad de la entidad.	
PERSONAS DESTINATARIAS	Plantilla de profesionales de la entidad.	
RECURSOS ASOCIADOS	R. HUMANOS	Personal responsable de llevar a cabo la medida.
	R. MATERIALES	Activo fijo: despacho con mobiliario y equipo informático.
	R. ECONÓMICOS	327,50€ (315,7€ en gastos de personal y 11,8€ en gastos de mantenimiento). * Se adjunta en anexo el desglose detallado
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> • Documentos informativos sobre la política de igualdad de la entidad. • Página web con apartado en materia de igualdad. • Número de noticias publicadas en la página web sobre igualdad. 	
CRONOGRAMA	Acción puntual. Actualización de la página web. Primer trimestre 2023 Acción permanente. Publicación de noticias relacionadas con Plan de igualdad durante toda la vigencia 2023-2026.	

AREA	CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y PROFESIONAL	
OBJETIVO	Promover en la entidad una cultura que facilite la conciliación y la corresponsabilidad.	
MEDIDA 22	Difundir las medidas de conciliación al conjunto de la plantilla.	
DESCRIPCIÓN	<p>Se organizará una sesión informativa dirigida a los/as trabajadores, sobre las medidas incluidas en el plan de conciliación con el que cuenta la entidad y se editará un folleto resumen con todas las medidas que se colocará en el tablón de anuncios.</p> <p>Las personas trabajadoras asistentes firmarán Hoja de control de asistencia como que han recibido la información sobre las medidas de conciliación y de corresponsabilidad llevadas a cabo por la entidad.</p>	
RESPONSABLE	<ul style="list-style-type: none"> • Responsable del área de Recursos humanos. • Responsable de Igualdad de la entidad. 	
PERSONAS DESTINATARIAS	Plantilla de profesionales de la entidad.	
RECURSOS ASOCIADOS	R. HUMANOS	Personal responsable de llevar a cabo la medida.
	R. MATERIALES	<ul style="list-style-type: none"> • Activo fijo: despacho con mobiliario y equipo informático. • Material fungible: folios, bolígrafos, fotocopias, etc.
	R. ECONÓMICOS	<p>107€ (90,2€ en gastos de personal; 11,8€ en gastos de mantenimiento y 5€ en gastos de la actividad).</p> <p>* Se adjunta en anexo el desglose detallado</p>
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> • Número y porcentaje de profesionales desagregado por sexo que asisten a la sesión informativa. • Verificación de la elaboración del documento informativo o folleto sobre medidas de conciliación. • Registro de asistencia firmado por las personas que han asistido a la sesión informativa sobre Plan de conciliación. 	
CRONOGRAMA	Acción puntual. Tercer trimestre de 2023.	

AREA	CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y PROFESIONAL	
OBJETIVO	Promover en la entidad una cultura que facilite la conciliación y la corresponsabilidad.	
MEDIDA 23	Análisis periódico del uso de las medidas de conciliación.	
DESCRIPCIÓN	Anualmente se realizará un análisis periódico del uso de las medidas de conciliación incluidas en el plan con el objetivo de valorar su empleo desagregado por sexo, tanto para su mejora como para la posibilidad de ampliación de las mismas.	
RESPONSABLE	<ul style="list-style-type: none"> • Responsable del área de Recursos humanos. • Responsable de Igualdad de la entidad. 	
PERSONAS DESTINATARIAS	Plantilla de profesionales de la entidad.	
RECURSOS ASOCIADOS	R. HUMANOS	Personal responsable de llevar a cabo la medida.
	R. MATERIALES	<ul style="list-style-type: none"> • Activo fijo: despacho con mobiliario y equipo informático. • Material fungible: folios, bolígrafos, fotocopias, etc.
	R. ECONÓMICOS	399,4€ (180,4€ en gastos de personal; 23,6€ en gastos de mantenimiento y 15€ en gastos de la actividad). * Se adjunta en anexo el desglose detallado
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> • Número y porcentaje de personas, desagregado por sexo y tipo de medida, hacen uso de las mismas. • Evolución en el uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad por sexo. • Verificación de la elaboración del análisis periódico del uso de las medidas de conciliación. 	
CRONOGRAMA	Acción puntual. Cuarto trimestre del 2023 al 2026.	

AREA	CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y PROFESIONAL	
OBJETIVO	Promover en la entidad una cultura que facilite la conciliación y la corresponsabilidad.	
MEDIDA 24	Continuación de la campaña de sensibilización sobre corresponsabilidad de la vida personal, familiar y profesional	
DESCRIPCIÓN	Se continuará realizando la campaña de sensibilización en corresponsabilidad familiar donde se incluirá el diseño de un folleto informativo sobre corresponsabilidad que se entregará a toda la plantilla y un cartel para el tablón de anuncios; impartición de una charla a todas las trabajadoras y los trabajadores (anualmente se impartirá a las personas que se incorporen nuevas en la plantilla) y acceso a materiales de interés sobre corresponsabilidad en el servidor de la entidad.	
RESPONSABLE	Responsable de Igualdad de la entidad.	
PERSONAS DESTINATARIAS	Plantilla de profesionales de la entidad.	
RECURSOS ASOCIADOS	R. HUMANOS	Personal responsable de llevar a cabo la medida.
	R. MATERIALES	<ul style="list-style-type: none"> Activo fijo: despacho con mobiliario y equipo informático. Material fungible: folios, bolígrafos, fotocopias, etc.
	R. ECONÓMICOS	384,3€ (315,70€ en gastos de personal; 23,6€ en gastos de mantenimiento y 45€ en gastos de la actividad). * Se adjunta en anexo el desglose detallado
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> Verificación de la realización de la campaña de corresponsabilidad (folleto y cartel). Mecanismos de comunicación utilizados para la difusión del documento/folleto a trabajadores/as. Número de charlas de conciliación y corresponsabilidad impartidas. Número y porcentaje de trabajadores/as desagregado por sexo que asisten a la charla. Número de documentos sobre corresponsabilidad subidos al servidor de la entidad. 	
CRONOGRAMA	Acción permanente. A lo largo de la implementación del plan 2023-2026.	

AREA	SALUD LABORAL	
OBJETIVO	Garantizar la salud laboral de mujeres y hombres adoptando las medidas necesarias para mantener un ambiente seguro y saludable.	
MEDIDA 25	Campaña de información y sensibilización sobre entorno de trabajo saludable.	
DESCRIPCIÓN	Dentro de las acciones contempladas en la campaña están la realización de un taller de entorno saludable donde se tratarán aspectos físicos y psicosociales que mejoren la salud laboral; la elaboración de un folleto y cartel informativo sobre prevención de riesgos laborales y otro de medidas para la creación de entorno de trabajo saludable teniendo en cuenta la perspectiva de género.	
RESPONSABLE	<ul style="list-style-type: none"> • Responsable del área de Prevención de riesgos laborales. • Responsable de Igualdad de la entidad. 	
PERSONAS DESTINATARIAS	Plantilla de profesionales de la entidad.	
RECURSOS ASOCIADOS	R. HUMANOS	Personal responsable de llevar a cabo la medida.
	R. MATERIALES	<ul style="list-style-type: none"> • Activo fijo: despacho con mobiliario y equipo informático. • Material fungible: folios, bolígrafos, fotocopias, etc.
	R. ECONÓMICOS	416,5€ (360,8€ en gastos de personal; 17,7€ en gastos de mantenimiento y 38€ en gastos de la actividad). * Se adjunta en anexo el desglose detallado
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> • Verificación de la realización de la campaña. • Número de profesionales, desagregado por sexo, que asisten al taller de entorno saludable. • Grado de satisfacción de la formación y utilidad de la misma, por parte de la entidad y por parte de los/as trabajadores/as participantes en el taller. • Documento; folleto y cartel de informativo. • Medios de comunicación para difundir el folleto y cartel de información. 	
CRONOGRAMA	Acción puntual. Segundo trimestre de 2025.	

AREA	SALUD LABORAL	
OBJETIVO	Garantizar la salud laboral de mujeres y hombres adoptando las medidas necesarias para mantener un ambiente seguro y saludable.	
MEDIDA 26	Revisión y mejora del Plan de Prevención de Riesgos Laborales de la entidad.	
DESCRIPCIÓN	Revisar, con perspectiva de género, el Plan de Prevención de Riesgos Laborales e incorporar nuevas medidas preventivas y de actuación que mejoren el actual en relación a la integración de la perspectiva de género.	
RESPONSABLE	<ul style="list-style-type: none"> • Responsable del área de Prevención de riesgos laborales. • Responsable de Igualdad de la entidad. 	
PERSONAS DESTINATARIAS	Plantilla de profesionales de la entidad.	
RECURSOS ASOCIADOS	R. HUMANOS	Personal responsable de llevar a cabo la medida.
	R. MATERIALES	<ul style="list-style-type: none"> • Activo fijo: despacho con mobiliario y equipo informático. • Material fungible: folios, bolígrafos, fotocopias, etc.
	R. ECONÓMICOS	329,7€ (293,15€ en gastos de personal; 26,55€ en gastos de mantenimiento y 10€ en gastos de la actividad). * Se adjunta en anexo el desglose detallado
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	DE	<ul style="list-style-type: none"> • Verificar si se ha realizado la revisión del Plan de Prevención de Riesgos Laborales para incorporar la perspectiva de género. • Número de nuevas medidas propuestas y puestas en marcha incorporadas en el Plan de Prevención de Riesgos laborales de la entidad.
CRONOGRAMA	Acción puntual. Primer trimestre de 2026.	

AREA	SALUD LABORAL	
OBJETIVO	Garantizar la salud laboral de mujeres y hombres adoptando las medidas necesarias para mantener un ambiente seguro y saludable.	
MEDIDA 27	Elaboración de un protocolo de actuación para situación de embarazo, riesgo de embarazo y lactancia.	
DESCRIPCIÓN	Se incluirá dentro del Plan de Prevención de riesgos laborales, un protocolo de actuación para situación de embarazo, riesgo de embarazo y lactancia, que será elaborado desde la entidad y difundido a toda la plantilla. Se informará sobre el mismo también cuando una mujer trabajadora comunique su embarazo.	
RESPONSABLE	<ul style="list-style-type: none"> • Responsable del área de Prevención de riesgos laborales. • Responsable de Igualdad de la entidad. 	
PERSONAS DESTINATARIAS	Plantilla de profesionales de la entidad.	
RECURSOS ASOCIADOS	R. HUMANOS	Personal responsable de llevar a cabo la medida.
	R. MATERIALES	<ul style="list-style-type: none"> • Activo fijo: despacho con mobiliario y equipo informático. • Material fungible: folios, bolígrafos, fotocopias, etc.
	R. ECONÓMICOS	267€ (225,5€ en gastos de personal; 29,5€ en gastos de mantenimiento y 12€ en gastos de la actividad). * Se adjunta en anexo el desglose detallado
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> • Documento: Protocolo de actuación para situación de embarazo, riesgo de embarazo y lactancia. • Medios de comunicación utilizados en la difusión del documento. • Nº de mujeres embarazadas de la entidad a las que se les aplica el protocolo. 	
CRONOGRAMA	Acción puntual. Elaboración del protocolo el segundo y tercer trimestre de 2026.	

AREA	PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO	
OBJETIVO	Proporcionar un entorno libre de acoso sexual y acoso por razón de sexo en la entidad.	
MEDIDA 28	Revisión y mejora del Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo que tiene la entidad.	
DESCRIPCIÓN	Se revisará y modificará el protocolo para la prevención y actuación en caso de acoso sexual y/o por razón de sexo con el que cuenta actualmente (adaptación a la nueva normativa y mejora de sus criterios). Posteriormente se difundirá a toda la plantilla. Asimismo, anualmente se emitirá un informe sobre sobre las consultas, acciones comunicativas o de prevención de acoso, y procesos iniciados por acoso.	
RESPONSABLE	<ul style="list-style-type: none"> • Responsable del área de Recursos humanos. • Responsable de Igualdad de la entidad. 	
PERSONAS DESTINATARIAS	Plantilla de profesionales de la entidad.	
RECURSOS ASOCIADOS	R. HUMANOS	Personal responsable de llevar a cabo la medida.
	R. MATERIALES	<ul style="list-style-type: none"> • Activo fijo: despacho con mobiliario y equipo informático. • Material fungible: folios, bolígrafos, fotocopias, etc.
	R. ECONÓMICOS	404,25€ (360,8€ en gastos de personal; 32,45€ en gastos de mantenimiento y 11€ en gastos de la actividad). * Se adjunta en anexo el desglose detallado
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> • Documento actualizado sobre el protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y/ por razón de sexo. • Número de personas, desagregado por sexo, que han recibido información sobre el protocolo. • Número de consultas, desagregado por sexo, recibidas en torno al acoso sexual o acoso por razón de sexo • Número de casos, desagregado por sexo, de acoso presentados y resueltos. 	
CRONOGRAMA	<ul style="list-style-type: none"> • Acción puntual. Revisión del protocolo; segundo trimestre 2024. • Acción permanente. Informe anual de consultas; cuarto trimestre de cada año de la implementación del plan. 	

AREA	PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO	
OBJETIVO	Proporcionar un entorno libre de acoso sexual y acoso por razón de sexo en la entidad.	
MEDIDA 29	Elaboración de la Declaración de Principios sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo.	
DESCRIPCIÓN	Se elaborará una Declaración de Principios con el objetivo de mostrar el compromiso asumido por la entidad para la prevención y eliminación del acoso por razón sexual o por razón de sexo y se comunicará a toda la plantilla.	
RESPONSABLE	<ul style="list-style-type: none"> • Responsable del área de Recursos humanos. • Responsable de Igualdad de la entidad. 	
PERSONAS DESTINATARIAS	Plantilla de profesionales de la entidad.	
RECURSOS ASOCIADOS	R. HUMANOS	Personal responsable de llevar a cabo la medida.
	R. MATERIALES	<ul style="list-style-type: none"> • Activo fijo: despacho con mobiliario y equipo informático. • Material fungible: folios, bolígrafos, fotocopias, etc.
	R. ECONÓMICOS	107€ (90,2€ en gastos de personal; 11,8€ en gastos de mantenimiento y 5€ en gastos de la actividad). * Se adjunta en anexo el desglose detallado
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> • Documento Declaración de Principios sobre acoso. • Número de personas, desagregado por sexo, que han recibido el documento de declaración de principios. 	
CRONOGRAMA	Acción puntual. Primer trimestre de 2025.	

AREA	PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO	
OBJETIVO	Proporcionar un entorno libre de acoso sexual y acoso por razón de sexo en la entidad.	
MEDIDA 30	Actuaciones de información sobre el contenido y procedimiento establecido en el Protocolo de acoso.	
DESCRIPCIÓN	Se realizará una sesión informativa sobre procedimiento a seguir en un caso de acoso sexual y por razón de sexo; y un folleto informativo con los pasos a seguir que será entregado a toda la plantilla. Se resolverá cualquier duda relacionada con situaciones de acoso.	
RESPONSABLE	<ul style="list-style-type: none"> • Responsable del área de Recursos humanos. • Responsable de Igualdad de la entidad. 	
PERSONAS DESTINATARIAS	Plantilla de profesionales de la entidad.	
RECURSOS ASOCIADOS	R. HUMANOS	Personal responsable de llevar a cabo la medida.
	R. MATERIALES	<ul style="list-style-type: none"> • Activo fijo: despacho con mobiliario y equipo informático. • Material fungible: folios, bolígrafos, fotocopias, etc.
	R. ECONÓMICOS	204,1€ (180,4€ en gastos de personal; 17,7€ en gastos de mantenimiento y 6€ en gastos de la actividad). * Se adjunta en anexo el desglose detallado
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	DE	<ul style="list-style-type: none"> • Documento actualizado sobre el protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y/ por razón de sexo. • Folleto informativo sobre el procedimiento en caso de acoso. • Número de personas, desagregado por sexo, que asisten a la sesión informativa.
CRONOGRAMA	Acción puntual. Primer trimestre de 2025.	

AREA	VIOLENCIA DE GÉNERO	
OBJETIVO	Desarrollar una cultura comprometida con la lucha contra la violencia de género.	
MEDIDA 31	Elaboración de un documento que recopile los derechos laborales y de seguridad social reconocidos legal o convencionalmente a las víctimas de violencia de género.	
DESCRIPCIÓN	<p>Se elaborará, un documento para difundir a toda la plantilla a través de los medios de comunicación interna, de los derechos reconocidos a las mujeres víctimas de violencia de género y de las mejoras que pudieran existir por aplicación de los convenios colectivos y/o incluidas en el Plan de Igualdad; junto con el protocolo de actuación ante la violencia de género de la entidad.</p> <p>Se resolverá cualquier duda relacionada los derechos o medidas contenidas del documento de violencia de género.</p>	
RESPONSABLE	<ul style="list-style-type: none"> • Responsable del área de Recursos humanos. • Responsable de Igualdad de la entidad. 	
PERSONAS DESTINATARIAS	Plantilla de profesionales de la entidad.	
RECURSOS ASOCIADOS	R. HUMANOS	Personal responsable de llevar a cabo la medida.
	R. MATERIALES	<ul style="list-style-type: none"> • Activo fijo: despacho con mobiliario y equipo informático. • Material fungible: folios, bolígrafos, fotocopias, etc.
	R. ECONÓMICOS	<p>107€ (90,2€ en gastos de personal; 11,8€ en gastos de mantenimiento y 5€ en gastos de la actividad).</p> <p>* Se adjunta en anexo el desglose detallado</p>
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> • Verificación de la elaboración del documento. • Número de personas, desagregado por sexo, que reciben el documento. 	
CRONOGRAMA	Acción puntual. Primer trimestre 2026.	

AREA	VIOLENCIA DE GÉNERO	
OBJETIVO	Desarrollar una cultura comprometida con la lucha contra la violencia de género.	
MEDIDA 32	Campaña de sensibilización contra la violencia de género.	
DESCRIPCIÓN	Se pondrá en marcha una campaña de sensibilización contra la violencia de género que incluirá el diseño de un folleto informativo que se entregará a toda la plantilla, impartición de una charla a todas las trabajadoras y los trabajadores y acceso a materiales de interés sobre violencia de género en el servidor de la entidad.	
RESPONSABLE	Responsable de Igualdad de la entidad.	
PERSONAS DESTINATARIAS	Plantilla de profesionales de la entidad.	
RECURSOS ASOCIADOS	R. HUMANOS	Personal responsable de llevar a cabo la medida.
	R. MATERIALES	<ul style="list-style-type: none"> • Activo fijo: despacho con mobiliario y equipo informático. • Material fungible: folios, bolígrafos, fotocopias, etc.
	R. ECONÓMICOS	<p>392€ (315,7€ en gastos de personal; 41,3€ en gastos de mantenimiento y 35€ en gastos de la actividad).</p> <p>* Se adjunta en anexo el desglose detallado</p>
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> • Campaña de sensibilización realizada (folletos, carteles, etc.) • Tipo de actuaciones que recoge la campaña de sensibilización. • Mecanismos de comunicación del folleto a trabajadores/as. • Número de profesionales, desagregado por sexo, que asisten a charla informativa. • Número de documentos contra la violencia subidos al servidor de la entidad. 	
CRONOGRAMA	Acción puntual. Segundo y tercer trimestre 2026.	

10.3 CALENDARIO DE EJECUCIÓN DE LAS ACCIONES POSITIVAS

	1ºTrim. 2023	2ºTrim. 2023	3ºTrim. 2023	4ºTrim. 2023	1ºTrim. 2024	2ºTrim. 2024	3ºTrim. 2024	4ºTrim. 2024	1ºTrim. 2025	2ºTrim. 2025	3ºTrim. 2025	4ºTrim. 2025	1ºTrim. 2026	2ºTrim. 2026	3ºTrim. 2026	4ºTrim. 2026
AREA DE PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN																
Medida 01																
Medida 02																
Medida 03																
Medida 04																
Medida 05																
Medida 06																
AREA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL																
Medida 07																
Medida 08																
Medida 09																
AREA DE PROMOCION PROFESIONAL																
Medida 10																
AREA DE CONDICIONES DE TRABAJO																
Medida 11																
AREA DE RETRIBUCIONES Y AUDITORIA SALARIAL																
Medida 12																
Medida 13																
Medida 14																

	1ºTrim. 2023	2ºTrim. 2023	3ºTrim. 2023	4ºTrim. 2023	1ºTrim. 2024	2ºTrim. 2024	3ºTrim. 2024	4ºTrim. 2024	1ºTrim. 2025	2ºTrim. 2025	3ºTrim. 2025	4ºTrim. 2025	1ºTrim. 2026	2ºTrim. 2026	3ºTrim. 2026	4ºTrim. 2026
AREA DE FORMACIÓN																
Medida 15																
Medida 16																
Medida 17																
Medida 18																
AREA DE COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA																
Medida 19																
Medida 20																
Medida 21																
AREA DE CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y PROFESIONAL																
Medida 22																
Medida 23																
Medida 24																
AREA DE SALUD LABORAL																
Medida 25																
Medida 26																
Medida 27																
AREA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO																
Medida 28																
Medida 29																
Medida 30																
AREA DE VIOLENCIA DE GÉNERO																
Medida 31																
Medida 32																

11. SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN

Los objetivos y acciones recogidos en el III Plan de Igualdad de COCEMFE Valencia, requieren de un proceso de seguimiento y evaluación que mida el cumplimiento de las actuaciones planteadas y su impacto en la plantilla.

El seguimiento y la evaluación se conciben dentro de un proceso de mejora continua en el marco del desarrollo de las acciones. En este sentido, la evaluación también se concibe como el instrumento necesario para la detección de obstáculos y necesidades y, en su caso, para el reajuste de las acciones.

El seguimiento y la evaluación se efectuarán en distintos momentos:

- Evaluación previa (se corresponde con el diagnóstico de género presentado).
- Seguimientos intermedios del Plan de Igualdad en medio de la duración de la vigencia del plan, donde se determinará un diagnóstico actualizado, los logros y dificultades encontradas durante la ejecución, resultados de los indicadores y grado de cumplimiento de las acciones. Todo ello se recogerá en un Informe de Seguimiento intermedio, con sus correspondientes reuniones de la Comisión de seguimiento de Igualdad para su realización.
- Actas de las reuniones de las Comisiones de seguimiento de Plan de Igualdad convocadas con carácter anual para el seguimiento del Plan y aquellas que se realicen en cualquier momento de forma extraordinaria.
- Seguimiento del Plan a través de indicadores de seguimiento de cada acción que debe aportar una visión concreta de los resultados obtenidos con la finalidad de conocer el nivel de cumplimiento de dichas medidas. Quedarán recogidos los resultados de los indicadores en un registro de indicadores de igualdad.
- Al finalizar el tiempo de implementación y desarrollo del presente Plan de Igualdad, será preciso llevar a cabo una evaluación general final de todo el proceso, realizándose un informe final de evaluación con el objeto de:
 - Conocer el modo en que se han ejecutado las acciones previstas y su grado de adecuación con respecto a los objetivos establecidos.
 - Informar sobre el grado de consecución y cumplimiento del Plan.
 - Conocer el Impacto del III Plan en la plantilla de COCEMFE Valencia.

- Además, en el informe final se considerarán los datos y la información obtenida a partir de las investigaciones, estudios realizados y resultados de indicadores durante el desarrollo del Plan.

Toda esta evaluación final se plasmará en un Informe de Evaluación del Plan de Igualdad. Para ello, además se podrán utilizar herramientas complementarias de consulta al personal la entidad, para obtener información cualitativa sobre el impacto de las acciones en la organización.

El seguimiento del Plan se establecerá desde el primer momento en que se ponga en marcha la implementación de las medidas y se realizará por parte de la Comisión de seguimiento, evaluación y revisión del Plan de Igualdad de la entidad.

Para el seguimiento de las acciones de igualdad se utilizarán herramientas de medición y seguimiento adaptadas a cada acción, indicadores en cada una de las acciones y documentos que evidencien la actividad, que señalarán, medirán e indicarán la evidencia de la acción. Estas herramientas, que se plasmarán a través de registros, permitirán conocer el grado de aplicación y consecución de la acción, obtener datos cuantitativos y cualitativos tras su implantación y recoger el nivel de satisfacción alcanzado. Entre estas herramientas se podrán utilizar indicadores cuantitativos y cualitativos, fichas y registros de ejecución de las acciones, cuestionarios de satisfacción u opinión, etc., y demás documentos que evidencien las acciones de igualdad.

Por tanto, se hará uso en cada caso de indicadores tanto cualitativos como cuantitativos recogidos en cada una de las fichas de las acciones del presente Plan.

11.1. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

La Comisión de seguimiento, evaluación y revisión del plan será el órgano paritario encargado de realizar el seguimiento del Plan. El seguimiento, entendido como proceso de mejora continua e instrumento para la detección de obstáculos y reajuste, en su caso, de las acciones, se realizará de forma periódica durante la ejecución del mismo, teniendo en cuenta los indicadores previstos para cada medida.

El objetivo principal de la Comisión de igualdad encargada del seguimiento, evaluación y revisión periódica es actuar como equipo de trabajo que tiene la función principal de velar por el cumplimiento del plan a través de su adecuado seguimiento y evaluación, y en caso necesario, debatir y realizar las modificaciones y ajustes del mismo durante su desarrollo.

Para ello se ha elaborado una ficha por medida en la que se incluyen indicadores de seguimiento, que será cumplimentada por la persona responsable de su implementación y remitida a la Comisión de seguimiento, evaluación y revisión del Plan de Igualdad.

La participación en la Comisión de seguimiento, evaluación y revisión del Plan de igualdad será voluntaria y cada una de las personas que lo formen deberá tener formación en Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres. Su composición es la siguiente:

Composición de la Comisión de seguimiento, evaluación y revisión de Plan de Igualdad.

Nombre y Apellidos	Puesto profesional
Pascual Castelló Bellver	Miembro junta directiva
M ^a Jose Casamayor Martínez	Miembro junta directiva
M ^a Josefa Carreño Martínez	Trabajadora social (delegada de personal)
Amparo Benacloch Giménez	Trabajadora social

Funciones de la Comisión.

La Comisión de seguimiento, evaluación y revisión del Plan tendrá las siguientes funciones:

- Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan.
- Participación y asesoramiento en la forma de adopción de las medidas.
- Evaluación de las diferentes medidas realizadas.
- Elaboración de un informe anual que reflejará el avance respecto a los objetivos de igualdad dentro de la entidad, con el fin de comprobar la eficiencia de las medidas puestas en marcha para alcanzar el fin perseguido, proponiendo, en su caso, medidas correctoras.
- La Comisión realizará, también, funciones asesoras en materia de igualdad en aquellas cuestiones que sean competencia decisoria de éste.

Atribuciones generales de la Comisión de seguimiento, evaluación y revisión de Plan de Igualdad.

- Interpretación del Plan de Igualdad.
- Seguimiento de su ejecución.
- Conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del presente Plan de Igualdad.
- Desarrollo de aquellos preceptos que las personas negociadoras del Plan hayan atribuido a la Comisión, llevando a cabo las definiciones o adaptaciones que resulten necesarias.
- Conocimiento bianual en función de lo pactado, de los compromisos acordados y del grado de implantación de los mismos.

- Intervención cuando, desde la representación de la asociación o desde el resto de la plantilla de personas trabajadoras, se solicite algún asesoramiento, interpretación del plan, solución de conflictos, etc.
- Los acuerdos que adopte la Comisión en cuestiones de interés general, se considerarán parte del presente Plan y gozarán de su misma eficacia obligatoria.

Atribuciones específicas de la Comisión de seguimiento, evaluación y revisión de Plan de Igualdad.

- Reflejar el grado de consecución de los objetivos propuestos en el Plan y de los resultados obtenidos mediante el desarrollo de las medidas.
- Analizar la adecuación de los recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha en el desarrollo del Plan.
- Posibilitar una buena transmisión de información entre las áreas y las personas involucradas, de manera que el Plan se pueda ajustar a sus objetivos y adaptar para dar respuesta continuada a las nuevas situaciones y necesidades según vayan surgiendo.
- Facilitar el conocimiento de los efectos que el Plan ha tenido en el entorno de la entidad, de la pertinencia de las medidas del Plan a las necesidades de la plantilla, y, por último, de la eficiencia del Plan.
- Concretamente, en la fase de Seguimiento se deberá recoger información sobre:
 - Los resultados obtenidos con la ejecución del Plan.
 - El grado de ejecución de las medidas.
 - Las conclusiones y reflexiones obtenidas tras el análisis de los datos de seguimiento.
 - La identificación de posibles acciones futuras.

Atribuciones de la persona Responsable de igualdad perteneciente de la Comisión de seguimiento, evaluación y revisión de Plan de Igualdad.

- Convocatoria y coordinación de las reuniones relativas a tratar las cuestiones del Plan de Igualdad.
- Levantar actas de las reuniones y llevar un registro y seguimiento de las actas y de los escritos de las reuniones.
- Hacer de punto de unión entre las personas integrantes de la Comisión en cuestiones relativas a respetar el principio de igualdad entre mujeres y hombres.
- Velar por el cumplimiento de las acciones del Plan de Igualdad y de sus diferentes responsables de ejecución.
- Asesorar y atender a cualquier trabajador/a actual o futuro de la plantilla sobre dudas o preguntas respecto al Plan de Igualdad, o trasladarlas a la Comisión para su respuesta.

- Instrucción de las denuncias por posibles situaciones de acoso.
- Velar por el cumplimiento de la difusión y la promoción del Plan de Igualdad y las acciones llevadas a cabo en los medios de comunicación interna y externa de la asociación, coordinando a las personas responsables.
- Prevenir todo tipo de acoso sexual y acoso por razón de sexo e identificar y actuar ante cualquier problemática de este tipo en la organización, activando el Protocolo de actuación aprobado por la asociación.

1 1.2. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIONES DURANTE EL SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN DEL PLAN

El procedimiento de revisión se realizará por parte de la Comisión de seguimiento, evaluación y revisión, cuando concurren 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 entidad;
- d) ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la entidad, 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 o, por último,
- e) cuando una resolución judicial condene a la entidad 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, evaluación y revisión será la encargada cuando, por circunstancias debidamente motivadas, se produzcan actualizaciones del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria. 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 aquél contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.

12. RECURSOS Y MEDIOS

Recursos económicos.

COCEMFE Valencia dotará de los recursos económicos necesarios en aquellas acciones que requieran un coste económico. En cada una de las fichas de las acciones se especifica la previsión económica, si la acción lo requiere, o se especifica que no tiene un coste extra previsto. Ello no está exento de que durante la implementación de las acciones puedan surgir gastos derivados o recursos económicos necesarios para su adecuada ejecución, que no hayan estado previstos inicialmente. Por lo que las previsiones presupuestarias de las acciones pueden variar una vez realizadas, guardándose siempre los documentos que evidencien finalmente el valor presupuestado.

Recursos Materiales.

Se contará con los recursos propios de la asociación, tanto a nivel de medios técnicos, como utilización de distintos servicios o colaboración con entidades públicas y privadas. Esto incluye la utilización de las instalaciones del centro, material informático, materiales audiovisuales, de impresión de la asociación para llevar a cabo las actuaciones previstas en este Plan de Igualdad.

Recursos del Entorno.

Se tendrán en cuenta también los recursos existentes por parte de Administraciones públicas o entidades privadas en materia de igualdad de género con las que se pueda colaborar, así como solicitar asesoramiento técnico específico si se requiere.

13. MEJORAS Y NOVEDADES EN RELACIÓN A LOS PLANES ANTERIORES

En comparación con los anteriores planes implantados por COCEMFE Valencia, en este III Plan de Igualdad se han producido los siguientes cambios (novedades y mejoras):

- Cambios en la normativa legal:

Real Decreto 901/2020, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, que entró en vigor el 14 enero de 2021.

Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, que entró en vigor el 14 abril de 2021.

- Vigencia del plan:

Se amplía la vigencia del plan a 4 años.

- Comisiones:

Constitución de una Comisión negociadora y de una Comisión de seguimiento. Se incluye en las comisiones la delegada de personal, según el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.

- Áreas de las acciones incluidas en el plan:

Se incorporan tres nuevas áreas en este nuevo plan; promoción profesional, auditoría salarios y salud laboral.

- Número de acciones:

Se ha pasado de 13 acciones a 32 en este nuevo plan.

- Cambios y novedades en las acciones incluidas en el nuevo plan:

Área de selección y contratación:

- Medidas enfocadas en las ofertas de empleo; publicación y difusión (Inclusiva y accesible), lenguaje y comunicación visual, compromiso con la igualdad, nuevos criterios de valoración.

- Revisión y actualización de formularios y documentos de selección de la entidad.
- Elaboración de un manual de acogida con un apartado sobre igualdad de oportunidades.

Área de clasificación profesional:

- Nuevo sistema de valoración de puestos de trabajo y perfiles competenciales.
- Adecuación de la clasificación profesional con las tareas efectivas.
- Continuar con la revisión y adecuación de la clasificación y descripción de perfiles profesionales en lenguaje no sexista.

Área de promoción profesional:

- Elaboración de un protocolo de promoción interna

Área de condiciones de trabajo:

- Incorporación de mejoras en la política laboral de la entidad en relación a sustitución de bajas por maternidad/paternidad y en la contratación indefinida de mujeres y hombres en igualdad de condiciones.

Área de retribuciones y auditoría salarial:

- Realización de la auditoría salarial.
- Realización de un estudio de valoración de puestos de trabajo.
- Realización de un análisis de los complementos vinculados a los puestos de trabajo con perspectiva de género.

Área de formación:

- Continuar realizando anualmente un plan de formación.
- Incorporación de formación en igualdad de oportunidades, acoso sexual y/o por razón de sexo a las nuevas incorporaciones a la plantilla.
- Formación en igualdad de oportunidades, acoso sexual y/o por razón de sexo a la Comisión de seguimiento.
- Píldoras formativas en Igualdad en todas las acciones de formación realizadas en la entidad.

Área de comunicación y lenguaje no sexista:

- Elaboración de campaña de comunicación y sensibilización en igualdad de oportunidades para toda la plantilla de la entidad.

- Continuar revisando la comunicación y publicación de la entidad para incorporar un uso del lenguaje no sexista e inclusivo.
- Incorporación en la Web de información sobre la política de igualdad.

Área de conciliación y corresponsabilidad de la vida personal, familiar y profesional:

- Difusión y análisis periódico del uso de las medidas de conciliación.
- Terminar la campaña de sensibilización sobre corresponsabilidad de la vida personal, familiar y profesional iniciada en el anterior plan.

Área salud laboral:

- Realización de una campaña de información y sensibilización sobre entorno de trabajo saludable.
- Revisión y mejora del Plan de Prevención de Riesgos Laborales de la entidad.
- elaboración de un protocolo de actuación para situación de embarazo, riesgo de embarazo y lactancia.

Área de prevención del acoso sexual o por razón de sexo:

- Revisión y mejora del Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo que tiene la entidad.
- Elaboración de la Declaración de Principios.
- Actuaciones de información sobre el contenido y procedimiento establecido en el Protocolo.

Área de violencia de género:

- Elaboración de un documento con derechos laborales y de seguridad social reconocidos.
- Realización de campaña de sensibilización contra la violencia de género.

14. GLOSARIO DE TÉRMINOS

Es importante asegurar una correcta interpretación común de expresiones reflejadas en este III Plan de Igualdad, a través del conocimiento de las definiciones contenidas en la Ley Orgánica de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres

Supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil (Art. 3 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres).

Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional y, en las condiciones de trabajo.

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concebidas por las mismas. (Art. 5 Ley 3/2007).

Promoción de la igualdad en la negociación colectiva.

De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres. (Art. 43 Ley 3/2007).

Discriminación directa e indirecta.

Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable. (Art. 6.1. Ley 3/2007).

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, con las salvedades previstas en la Ley. (Art. 6.2. Ley 3/2007).

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo. (Art. 6.3. Ley 3/2007).

Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. (Art. 7.1. Ley 3/2007).

Se considerarán, en todo caso, discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. (Art. 7.3. Ley 3/2007).

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo. (Art. 7.4. Ley 3/2007).

Discriminación por embarazo o maternidad.

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad. (Art. 8 Ley 3/2007).

Indemnización frente a represalias.

También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres. (Art. 9 Ley 3/2007).

Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias.

Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias. (Art. 10 Ley 3/2007).

Acciones positivas.

Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso. (Art. 11 Ley 3/2007).

Tutela jurídica efectiva.

Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución,

incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación. (Art. 12.1 Ley 3/2007).

Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio. (Art. 44.1 Ley 3/2007).

15. ANEXOS

ANEXO I: CUESTIONARIO DE OPINIÓN SOBRE IGUALDAD PARA LA PLANTILLA

En COCEMFE Valencia estamos en proceso de elaboración de nuestro III Plan de igualdad, actualmente nos encontramos en la Fase de diagnóstico y vuestras opiniones, como parte de la organización, son muy valiosas.

A continuación, en este cuestionario de carácter ANÓNIMO y estrictamente CONFIDENCIAL, encontrarás una serie de preguntas diseñadas para conocer tu percepción acerca de diferentes aspectos relacionados con la igualdad de oportunidades en el entorno laboral.

Por tratarse de un cuestionario de opiniones, recordamos que no existen respuestas correctas o incorrectas y lo que realmente nos interesa es tu espontaneidad y sinceridad.

Gracias de antemano por tu colaboración

DATOS PERSONALES

Sexo	<input type="checkbox"/> Hombre	<input type="checkbox"/> Mujer
Edad	<input type="checkbox"/> Menos de 45 años	<input type="checkbox"/> 45 años y más
Responsabilidades de cuidados		
Hijos/as	<input type="checkbox"/> Sí	<input type="checkbox"/> No
Otras personas dependientes	<input type="checkbox"/> Sí	<input type="checkbox"/> No

DATOS PROFESIONALES

Puesto	Técnico/a <input type="checkbox"/>	Contable/Administrativo/a <input type="checkbox"/>	
	Auxiliares <input type="checkbox"/>	Conductores/as <input type="checkbox"/>	
	Ordenanza <input type="checkbox"/>		
Antigüedad:	Menos de 2 años <input type="checkbox"/>	Entre 2 y 5 años <input type="checkbox"/>	Más de 5 años <input type="checkbox"/>
¿Tienes personal a cargo?	Sí <input type="checkbox"/>		No <input type="checkbox"/>
¿Formas parte de la Representación Legal de Trabajadores y Trabajadoras?	Sí <input type="checkbox"/>		No <input type="checkbox"/>

N.º	En qué grado se cumplen estas afirmaciones: 1 (bajo) 4(alto) Ns/Nc (No sabes/no contestas)	1	2	3	4	Ns/ Nc
1	En la entidad hay igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.	<input type="checkbox"/>				
2	La junta directiva de la entidad está sensibilizada y comprometida para que la igualdad de trato y de oportunidades sea una realidad.	<input type="checkbox"/>				
3	La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es compatible con la filosofía y cultura de la entidad en la actualidad.	<input type="checkbox"/>				
4	La selección de personal en la entidad se realiza de forma objetiva, teniendo las mismas oportunidades las mujeres y los hombres.	<input type="checkbox"/>				
5	La formación que ofrece la entidad es accesible a todas las personas independientemente de su sexo.	<input type="checkbox"/>				
6	A la hora de promocionar a puestos directivos la entidad ofrece las mismas posibilidades a mujeres y hombres.	<input type="checkbox"/>				
7	El avance y progreso en la carrera profesional puede realizarse con las mismas oportunidades seas mujer u hombre.	<input type="checkbox"/>				
8	La retribución se establece desde criterios de igualdad de mujeres y hombres.	<input type="checkbox"/>				
9	Se favorece en la entidad el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.	<input type="checkbox"/>				
10	La entidad ha informado de las medidas disponibles para favorecer la conciliación.	<input type="checkbox"/>				
11	La entidad favorece el uso de medidas de conciliación de igual manera por parte de mujeres y hombres (uso corresponsable)	<input type="checkbox"/>				
12	Las medidas de conciliación de la vida personal y laboral de la entidad superan las establecidas por la ley.	<input type="checkbox"/>				
13	Las personas que se acogen a medidas temporales de conciliación (por ejemplo, jornadas reducidas) tienen las mismas oportunidades de promoción y desarrollo profesional que el resto.	<input type="checkbox"/>				
14	La entidad ha informado de la ruta a seguir ante un caso de acoso sexual o por razón de sexo.	<input type="checkbox"/>				

PLAN DE IGUALDAD

		Sí	No	Ns/ Nc
15	La entidad te ha informado del proceso de desarrollo del plan de igualdad.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16	¿Estás de acuerdo con la puesta en marcha de un III Plan de igualdad en tu entidad? ¿Por qué?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17	Menciona, por favor, los tres aspectos fundamentales en los que crees que habría que trabajar en materia de igualdad de mujeres y hombres en la entidad de acuerdo a estos ítems.			
	Necesidades y deficiencias que se deben cubrir para favorecer la igualdad:	Medidas que podría adoptar tu entidad para favorecer la igualdad y que respondan a esas necesidades y deficiencias:		
	1. 2. 3.	1. 2. 3.		
18	Observaciones: escribe a continuación cualquier observación que te haya surgido en relación al cuestionario para que sirva de aclaración y/o ampliación a tus respuestas.			

	Sí	No
¿Qué razones crees que justifican la feminización de tu entidad?		
El ámbito y tipo de trabajo que se realiza en la entidad es más demandado por mujeres que por hombres.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La entidad se inclina más por contratar mujeres por costumbre social.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Por discriminación hacia los hombres.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Por malas experiencias en contratación con hombres.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Otras:		
¿Consideras que los hombres de tu entidad tienen menos oportunidades de promoción que las mujeres? Si la respuesta anterior es Sí ¿en qué puestos especialmente?		
- Administrativos/as	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Técnicos/as	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Auxiliares	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Conductores/as	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Ordenanza	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	Sí	No
¿Pueden los hombres acceder a puestos directivos en igualdad de trato y oportunidades que las mujeres de la entidad?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Pueden las mujeres acceder a puestos directivos en igualdad de trato y oportunidades que los hombres de la entidad?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Crees necesario realizar acciones positivas para aumentar el número de hombres en la entidad? (Si la respuesta anterior es Sí ¿en qué puestos especialmente?)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Administrativos/as	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Técnicos/as	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Auxiliares	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Conductores/as	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Ordenanza	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Observaciones: Escribe aquí cualquier observación que te haya surgido en relación al cuestionario para que sirva de aclaración y/o ampliación de sus respuestas		

ANEXO II: CUESTIONARIO DE OPINIÓN SOBRE IGUALDAD PARA LA JUNTA DIRECTIVA

En COCEMFE Valencia estamos en proceso de elaboración de nuestro III Plan de igualdad, actualmente nos encontramos en la Fase de diagnóstico y vuestras opiniones, como parte de la organización, son muy valiosas.

A continuación, en este cuestionario de carácter ANÓNIMO y estrictamente CONFIDENCIAL, encontrarás una serie de preguntas diseñadas para conocer tu percepción acerca de diferentes aspectos relacionados con la igualdad de oportunidades en el entorno laboral.

Por tratarse de un cuestionario de opiniones, recordamos que no existen respuestas correctas o incorrectas y lo que realmente nos interesa es tu espontaneidad y sinceridad.

Gracias de antemano por tu colaboración

DATOS PERSONALES

Sexo	<input type="checkbox"/> Hombre	<input type="checkbox"/> Mujer
Edad	<input type="checkbox"/> Menos de 45 años	<input type="checkbox"/> 45 años y más
Responsabilidades de cuidados		
Hijos/as	<input type="checkbox"/> Sí	<input type="checkbox"/> No
Otras personas dependientes	<input type="checkbox"/> Sí	<input type="checkbox"/> No

DATOS PROFESIONALES

Antigüedad:	Menos de 2 años <input type="checkbox"/>	Entre 2 y 5 años <input type="checkbox"/>	Más de 5 años <input type="checkbox"/>
¿Formas parte de la Representación Legal de Trabajadores y Trabajadoras?	Sí <input type="checkbox"/>		No <input type="checkbox"/>

N.º	En qué grado se cumplen estas afirmaciones: 1 (bajo) 4(alto) - Ns/Nc (No sabes/no contestas)	1	2	3	4	Ns/ Nc
1.	La igualdad se reconoce como principio básico de la entidad.	<input type="checkbox"/>				
2.	La igualdad es compatible con la filosofía y cultura de la entidad en la actualidad.	<input type="checkbox"/>				
3.	La junta directiva de la entidad tiene sensibilidad real y compromiso hacia la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.	<input type="checkbox"/>				
4.	Se valoran las repercusiones que las decisiones estratégicas tienen en las trabajadoras y trabajadores de la entidad.	<input type="checkbox"/>				

N.º	En qué grado se cumplen estas afirmaciones: 1 (bajo) 4(alto) - Ns/Nc (No sabes/no contestas)	1	2	3	4	Ns/ Nc
5.	Se toman decisiones diferentes en función de si la persona afectada por la decisión es hombre o mujer.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.	Se busca la forma de reequilibrar situaciones donde uno de los sexos está subrepresentado.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.	Se toman las decisiones en espacios que garantizan la presencia de todas las personas implicadas, ya sean hombres o mujeres.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8.	Se ha informado a la totalidad de la entidad de lo que supone el inicio e implantación del plan.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9.	La dirección está dispuesta a impulsar el plan incluso aunque suponga cambios sustanciales en la forma de trabajo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10.	Se dispone de información suficiente para informar al personal de lo que va a suponer el plan de igualdad en su área.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11.	Hay protocolos de actuación para casos de acoso sexual y/o por razón de sexo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12.	Sabrías qué hacer en caso de acoso en el área del que eres responsable.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13.	Tu área ofrece las mismas oportunidades a hombres y a mujeres.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14.	Si hay desequilibrio en el área que diriges lo consideras una situación a corregir.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15.	La igualdad está en consonancia con los objetivos de tu departamento.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16.	Consideras necesario un plan de igualdad en la entidad.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17.	Consideras que el plan de igualdad aportará valor a tu área.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18.	Menciona, por favor, los tres aspectos fundamentales en los que crees que habría que trabajar en materia de igualdad de mujeres y hombres en la entidad, de acuerdo a estos ítems.					
	Necesidades y deficiencias que se deben cubrir para favorecer la igualdad:	Medidas que podría adoptar tu entidad para favorecer la igualdad y que respondan a esas necesidades y deficiencias:				
	1.	1.				
	2.	2.				
	3.	3.				
Observaciones: escribe a continuación cualquier observación que te haya surgido en relación al cuestionario para que sirva de aclaración y/o ampliación a tus respuestas.						

	Sí	No
¿Qué razones crees que justifican la feminización de tu entidad?		
El ámbito y tipo de trabajo que se realiza en la entidad es más demandado por mujeres que por hombres	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La entidad se inclina más por contratar mujeres por costumbre social	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Por cualidades específicas de las mujeres para el desempeño del trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Porque los costes salariales de las mujeres podrían ser más bajos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Por malas experiencias en contratación con hombres	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Por falta de perfiles con la formación requerida	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Otras:		
¿Pueden los hombres acceder a puestos directivos en igualdad de trato y oportunidades que las mujeres de la entidad?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Pueden las mujeres acceder a puestos directivos en igualdad de trato y oportunidades que los hombres de la entidad?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Consideras que las mujeres de tu entidad tienen menos oportunidades de promoción que los hombres? (Si la respuesta anterior es Sí ¿en qué puestos especialmente?)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Administrativos/as	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Técnicos/as	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Auxiliares	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Conductores/as	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Ordenanza	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Consideras que los hombres de tu entidad tienen menos oportunidades de promoción que las mujeres? (Si la respuesta anterior es Sí ¿en qué puestos especialmente?)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Administrativos/as	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Técnicos/as	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Auxiliares	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Conductores/as	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Ordenanza	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Crees necesario realizar acciones positivas para aumentar el número de mujeres en los puestos de decisión o mando en la entidad?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Crees necesario realizar acciones positivas para aumentar el número de hombres en los puestos de decisión o mando en la entidad?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Observaciones: Escribe aquí cualquier observación que te haya surgido en relación al cuestionario para que sirva de aclaración y/o ampliación de sus respuestas		