



PL FEG-01 PLAN DE IGUALDAD FEGADI COCEMFE

TABLA DE REVISIONES

Revisión	Descripción de la modificación	Fecha
00	Emisión inicial del documento	10/11/2020
01	Revisión por directiva y aprobación	03/01/2021
02	Codificación Plan Igualdad (PL FEG-01)	22/03/2021



INDICE

1. INTRODUCCIÓN
2. EQUIPO RESPONSABLE DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN
3. OBJETIVO GENERAL
4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS
5. ACTUACIONES
6. RECURSOS ECONÓMICOS CON LOS QUE SE CUENTA PARA IMPLEMENTAR LAS MEDIDAS
7. FASES DE IMPLANTACIÓN Y DESARROLLO DE LAS MEDIDAS RECOGIDAS EN EL PLAN



1. INTRODUCCIÓN

De acuerdo con la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el Plan de Igualdad se define como... "un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo" (art. 46.1).

Según esta definición, nuestro Plan de Igualdad es un documento que recoge un conjunto de acciones que guarden entre sí una coherencia interna que, además respondan a la realidad concreta de nuestra organización respecto de la igualdad entre mujeres y hombres y cuyos objetivos serán corregir los desequilibrios detectados a través del estudio de nuestra situación y lograr la participación equilibrada de mujeres y hombres en toda la estructura y las prácticas de gestión de la organización.

Nuestra finalidad con este Plan es hacer efectiva la aplicación del principio de igualdad en la organización, eliminar los desequilibrios y desigualdades que pudieran darse, así como asegurar que en la selección, contratación, formación, promoción, política salarial y otras prácticas de gestión, como la clasificación profesional o la evaluación del desempeño, se dé el mismo trato y se ofrezcan las mismas oportunidades a mujeres y hombres.

Para ello, hemos consolidado en fecha 18 de Junio de 2019 nuestro Comité Permanente de Igualdad, tras dos reuniones previas que se celebraron con el que venimos a denominar Equipo Impulsor del Plan de Igualdad, que comenzó a dar los primeros pasos para valorar qué implicaba y cómo debía gestarse desde FEGADI nuestro propio Plan de Igualdad.

Tras la constitución del Comité, pasamos a meternos de lleno en el proceso de diagnóstico en nuestra entidad, contando para ello con la plataforma EQUIPA del Instituto Andaluz de la Mujer, simultaneándolo con acciones formativas en Implantación de Planes de Igualdad para algunas personas miembros del Comité.

De igual forma, se procedió a informar a todas las personas que conforman la entidad del proceso que estábamos iniciando, previo compromiso por parte del equipo directivo y previa declaración por parte de nuestro representante del compromiso con la elaboración de nuestro propio Plan de Igualdad.

Tras esto, iniciamos el arduo proceso de diagnóstico para tener información de primera mano sobre la situación de la entidad en materia de igualdad, detectar puntos de mejora a partir de la identificación de la existencia de desigualdades, impulsar una mejora en la gestión de los RRHH y que todo ello nos sirviera como referencia para nuestro Plan.

El diagnóstico nos ha proporcionado un mejor conocimiento interno, ha supuesto un paso más en el compromiso con la igualdad de oportunidades, y nos ha permitido comenzar a prepararnos para futuros cambios, así como tener más capacidad de respuesta a las necesidades de personal y de modernización de la entidad, considerando la incidencia de la gestión de la participación de mujeres y hombres en la organización, y en el aprovechamiento de todos sus potenciales.



2. EQUIPO RESPONSABLE DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN

Persona responsable de la Coordinación del Plan de Igualdad: Pilar Borrás Jiménez

Datos de contacto: pili@fegadi.org. Tlf.: 647254508

Comité Permanente de Igualdad:

- Dolores Ortíz: Presidenta del Comité y Vocal de la Mujer de FEGADI.
- Pilar Borrás Jiménez: Secretaria del Comité y Secretaria de Organización de FEGADI.

Vocalías:

- Francisco Márquez Liñán. Director C. Polivalente
- Gema Mata: Coordinadora RGA. Sede Centro Polivalente
- Ana Pedreño: Personal. Sede C/ Polonia
- Antonio Castilla: Monitor. Sede Centro Polivalente
- M^a del Mar Martín: Directora UED con Terapia Ocupacional. Sede Pto. Real
- Miguel de la Torre: Jefe de oficina, Responsable Área de Comunicación y Vocal de Comunicación. Sede C/ Aurora.
- Nieves Iglesias: Directora RGA Emiliano Mancheño Ibáñez. sede RGA Emiliano Mancheño
- Miguel Gallardo: Conductor. Sede Pto. Real

3. OBJETIVO GENERAL

- Crear una cultura organizacional basada en la igualdad, incorporando de forma transversal entre sus ejes principales la igualdad entre mujeres y hombres.

4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- incrementar la presencia de personas trabajadoras en aquellos puestos, departamentos y áreas donde exista subrepresentación.
- facilitar la corresponsabilidad de la esfera personal, laboral y familiar de las trabajadoras y trabajadores de la organización, desarrollando medidas de conciliación familiar
- elaborar y aplicar protocolos de actuación para la prevención y sanción del acoso sexual y por razón de sexo en todas las sedes



5. ACTUACIONES

Aun considerando que los datos arrojados a través del diagnóstico no determinan desequilibrios entre mujeres y hombres dentro de la entidad, planteamos una serie de actuaciones que sigan incentivando y favoreciendo la igualdad entre el conjunto de personas de la entidad, entendiendo necesarias determinadas medidas de acción positiva en favor de la promoción de la mujer en FEGADI.

ACCIÓN 1. IMPARTICIÓN DE UNA ACCIÓN FORMATIVA BÁSICA EN MATERIA DE IGUALDAD INTEGRADA EN EL PROTOCOLO DE ACOGIDA DEL PERSONAL TÉCNICO.

Objetivos:

- promover el cambio cultural orientado al compromiso con la igualdad entre mujeres y hombres
- promover la implicación de la plantilla en el avance hacia la igualdad en la organización

Descripción de las actividades

Se articulará en el marco del Plan de Formación de la entidad. Los contenidos a desarrollar serán los siguientes:

1. Introducción a conceptos básicos
2. Mujeres y hombres en el mercado laboral actual
3. El plan de igualdad de FEGADI COCEMFE

ACCIÓN 2. ELABORACIÓN DE PROTOCOLO PARA LA DETECCIÓN Y GESTIÓN DE CASOS DE ACOSO SEXUAL O VIOLENCIA DE GÉNERO

Objetivo:

- tener una herramienta para poder detectar y actuar en casos de acoso sexual o violencia de género entre el personal trabajador de la entidad
- favorecer la igualdad de trato entre todas las personas trabajadoras de FEGADI COCEMFE

Descripción de las actividades:

- elaboración de manual o protocolo para combatir los casos de personas trabajadoras víctimas de violencia de género
- promoción de campañas de sensibilización (cartelería, dípticos, pegatinas, etc...) animando a las trabajadoras víctimas de violencia de género a denunciar
- Inclusión del protocolo de actuación que rige en la entidad ante situaciones de violencia de género entre la documentación que se facilite a la plantilla en el momento de su incorporación (Plan de Acogida)
- facilitar a las trabajadoras que estén en esta situación un cambio de puesto de trabajo, de horario, flexibilidad, etc...
- información a toda la plantilla sobre las medidas de actuación en la empresa ante casos de violencia de género
- elaboración y aplicación de protocolos de actuación para la prevención y sanción del acoso sexual y por razón de sexo en la empresa, especificando estas conductas como faltas sancionables, en diferentes grados.
- análisis de las situaciones de acoso en la empresa
- asignación de competencias al Comité de Igualdad para actuar en casos de acoso sexual, acoso por razón de sexo o violencia de género en la entidad



ACCIÓN 3. ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO PARA LA CONCILIACIÓN LABORAL Y FAMILIAR

objetivo:

facilitar la conciliación laboral y familiar de las personas trabajadoras de FEGADI COCEMFE

descripción de las actividades:

- teletrabajo como medida de conciliación familiar, en los casos que las características del puesto lo permitan.
- flexibilidad en los horarios laborales de entrada y salida y de los descansos
- adecuación de los horarios a los ritmos cotidianos de las personas: transportes, escuelas, comercios, etc...
- no establecer reuniones en tiempos cercanos a la finalización de la jornada
- información, sobre novedades de la empresa, a la persona que temporalmente está ausente del trabajo.
- detección de cuáles son las necesidades de conciliación

ACCIÓN 4. VISIBILIZAR Y FORTALECER EL COMPROMISO DE LA ENTIDAD CON LA IGUALDAD.

Objetivo: implementar actuaciones desde el área de comunicación de FEGADI COCEMFE que visibilicen y fortalezcan el compromiso de nuestra entidad con la igualdad entre mujeres y hombres

Descripción de las actividades:

- Garantizar una imagen activa, positiva y digna de la mujer en las acciones que se desarrollen desde FEGADI COCEMFE en materia de visibilización, favoreciendo el fortalecimiento y empoderamiento de las mismas.
- Acciones de apoyo, manifiesto y posicionamiento de la Entidad por las efemérides relacionadas con la mujer.
- Participación en jornadas o concentraciones locales en favor de la igualdad de mujeres y hombres.
- Acciones de comunicación a todas las personas que componen la entidad de la importancia de contribuir al logro de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
- Acciones de formación e información al equipo directivo y de mandos intermedios para que difundan la cultura de igualdad de forma activa.
- Incorporar espacios específicos de información en los tabloneros de anuncios, Boletín Digital, Página Web y Blog, relativos a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Establecimiento de acciones para la realización de aportaciones y sugerencias que mejoren el desarrollo del Plan de Igualdad de FEGADI COCEMFE
- Promover la igualdad entre mujeres y hombre en la elaboración de materiales audiovisuales en todas sus vertientes: imágenes, grabaciones, voces, intervenciones en medios, etc...
- Aplicación de un lenguaje inclusivo y no sexista en las comunicaciones internas y externas de la Entidad.

ACCIÓN 5. INCLUIR EN LOS PROCEDIMIENTOS DE PROVEEDORES LA CLAUSULA SOBRE LA ADOPCIÓN DE MEDIDAS RELACIONADAS CON LA IGUALDAD EN LA EMPRESA

Objetivo:

Implantar dentro de nuestro sistema de calidad cláusulas que prioricen la subcontratación de servicios y suministros con empresas que favorezcan la igualdad entre mujeres y hombres



Descripción de las actividades:

Revisión de los procedimientos que actualmente tenemos dentro de los sellos de calidad de la entidad, en materia de empresas proveedoras, e incluir una cláusula que priorice a empresas que muestren una presencia equilibrada de mujeres en la plantilla y en los órganos directivos, medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

ACCIÓN 6. EQUILBRAR LA PRESENCIA IGUALITARIA DE MUJERES Y HOMBRES EN AQUELLOS PUESTOS EN LOS QUE ESTÁN SUB REPRESENTADOS AMBOS GÉNEROS

objetivo:

Favorecer la igualdad de acceso a todos los puestos de trabajo que FEGADI oferte para trabajar en cualesquiera de sus centros de trabajo y categorías profesionales

descripción de las actividades:

- difusión de vacantes en medios accesibles, tanto para mujeres como para hombres
- Revisión de los perfiles de los puestos de trabajo de la organización a fin de actualizar los requisitos profesionales y eliminar condiciones no necesarias que estén limitando (directa o indirectamente) el acceso de mujeres
- redacción de la oferta con un lenguaje no sexista
- diseño de las solicitudes de empleo desde la óptica de la igualdad de oportunidades, eliminando requisitos que puedan excluir a personas de uno u otro sexo y especificando las condiciones laborales y los requisitos básicos del puesto ofertado.
- formación en materia de igualdad de oportunidades al equipo responsable de los procesos de selección.
- eliminación de preguntas de índole personal en las entrevistas de trabajo asegurando que éstas se relacionan exclusivamente con los requerimientos del puesto de trabajo
- valoración de cuestiones meramente técnicas, sin distinción de sexo en las candidaturas

ACCIÓN 7. FOMENTAR LA FORMACIÓN CONTINUA EN LA PLANTILLA EN CONDICIONES DE IGUALDAD

objetivo:

Favorecer el desarrollo de acciones formativas a toda la plantilla en condiciones de igualdad

descripción de las actividades:

- interponer medidas organizativas que posibiliten la participación de trabajadoras y trabajadores en las actividades formativas programadas
- comunicación de las acciones formativas a través de todas las vías existentes para asegurar que la información llegue a la totalidad de la plantilla
- realización de un estudio de las necesidades formativas de toda la plantilla desagregada por sexo
- identificación de los obstáculos de participación de las mujeres en los procesos formativos y definición de mecanismos para su resolución
- incorporación de las necesidades profesionales y personales en la planificación y organización de la formación continua
- impartición de la formación dentro de la jornada laboral, estableciendo varias convocatorias en diferentes horarios para facilitar la participación a todas las personas interesadas sin condicionamientos por cuestiones de turnicidad



ACCIÓN 8. INCENTIVAR LA PROMOCIÓN DE MUJERES A PUESTOS DE RESPONSABILIDAD

objetivo:

favorecer la incorporación de mujeres a puestos de responsabilidad dentro de la entidad, promoviendo la igualdad de participación de mujeres y hombres, creando un cultura dentro de la entidad de promoción de mujeres a dichos puestos, impulsando la equidad entre ambos géneros.

Descripción de las actividades:

- identificación de las barreras que tiene las mujeres para acceder a puestos de alta dirección y establecer mecanismos para su incorporación
- programación de cursos de habilidades directivas, técnicas de comunicación, liderazgo, etc... dirigidos a mujeres con posibilidades de promoción
- creación de un programa de mentoring que apoye la promoción y acceso de mujeres a puestos de responsabilidad en los que tiene escasa presencia

ACCIÓN 9. INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA SALUD LABORAL Y DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

objetivo:

considerar aquellas situaciones derivadas de la condición exclusiva de ser mujer (embarazo, lactancia, etc...) y que puedan implicar algún riesgo para la salud en el desarrollo del trabajo habitual

descripción de las actividades:

- impartición de formación en prevención de riesgos laborales con perspectiva de género dirigida al conjunto de la plantilla
- identificación de los riesgos de los puestos de trabajo que desarrollan las mujeres y los hombres en la entidad
- realización de un análisis de los puestos de trabajo para prevenir posibles riesgos para la salud en los casos de embarazo, maternidad, lactancia y previsión de puestos de trabajo alternativos.

ACCIÓN 10. REVISAR EL LENGUAJE DE GÉNERO EN TODOS LOS DOCUMENTOS DE LA ENTIDAD (PROTOCOLOS, PLANES, REVISTAS Y CUALQUIER DOCUMENTO DIVULGATIVO)

objetivo:

crear una cultura dentro de la entidad para que todas las personas trabajadoras utilicen un lenguaje inclusivo en su práctica de trabajo habitual

descripción de las actividades:

- inclusión en el plan de formación anual una acción formativa sobre lenguaje inclusivo, tomando como referencia el manual elaborado desde nuestra entidad estatal COCEMFE
- revisión desde todas las áreas y departamentos, de todos los manuales y procedimientos del uso del lenguaje en materia de género
- acciones de sensibilización a toda la plantilla sobre la necesidad del uso de un lenguaje inclusivo



6. RECURSOS ECONÓMICOS CON LOS QUE SE CUENTA PARA IMPLEMENTAR LAS MEDIDAS

- Reserva de créditos de formación continua para destinarlos a formación en materia de género e igualdad de oportunidades para la plantilla.

7. FASES DE IMPLANTACIÓN Y DESARROLLO DE LAS MEDIDAS RECOGIDAS EN EL PLAN

✓ FASE DE INFORMACIÓN Y DIFUSIÓN DEL PLAN

La Directiva de la entidad pondrá en marcha los canales de comunicación habituales para informar a la plantilla de la existencia del Plan de Igualdad, de los objetivos que persigue y de las actuaciones que se van a emprender con dicho motivo. Se desarrollarán acciones de información a:

- Equipo directivo de FEGADI COCEMFE
- Conjunto de la plantilla
- los equipos y personas directamente responsables de la ejecución de las acciones del Plan de Igualdad. Junto con la información general relativa a objetivos y acciones es necesario establecer con cada responsable la programación de las respectivas acciones dentro de su propio plan de trabajo. Al incorporar el desarrollo de las acciones a sus respectivos programas de trabajo se fortalece la integración de la igualdad en la gestión.

✓ FASE DE FORMACIÓN. INCORPORAR LA FORMACIÓN EN GÉNERO EN EL PLAN DE FORMACIÓN ANUAL DE LA ENTIDAD.

Para que el proceso se desarrolle adecuadamente, es necesario que se incorpore formación específica sobre igualdad de oportunidades dirigida a todas las personas que componen el equipo responsable de ejecutar las actuaciones y la Comisión de Igualdad.

Asimismo, entendemos necesario que el conjunto del equipo directivo y mandos intermedios reciban formación en materia de igualdad, pues tienen la responsabilidad de transmitir la cultura y valores de la empresa a quienes forman los equipos de trabajo.

Por último, la plantilla al completo deberá ir participando en acciones específicas de sensibilización para garantizar la incorporación de la igualdad entre mujeres y hombres en todo el organigrama de la entidad y favorecer la igualdad.

✓ FASE DE PROGRAMACIÓN. PROGRAMACIÓN DE LAS ACCIONES E INCORPORACIÓN EN EL CALENDARIO DE TRABAJO DE LA ENTIDAD

Se trata de que, a través de una planificación ajustada, queden integradas las medidas del Plan en el desarrollo de la actividad, de manera que adquiera un carácter prioritario como el resto de las actuaciones de la entidad y no queden en un segundo plano de interés.

Para ello, la persona responsable desarrollará una planificación con cronograma lo más adaptada posible a la actividad del área o departamento de trabajo al que se adscribe cada medida e incorpore los posibles ajustes en el calendario de trabajo, e incluso en la asignación de recursos materiales y/o humanos.



✓ **FASE DE IMPLANTACIÓN**

Ejecución de las medidas durante todo el año.

✓ **FASE DE EVALUACIÓN**

En este apartado se definen los objetivos del sistema de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad y las personas responsables del mismo.

- *Objetivo:*

Establecer los mecanismos e indicadores de evaluación, así como las personas responsables y temporalización de los seguimientos

- *Personas responsables:*

Miembros del Comité permanente de Igualdad y en especial las personas referentes de cada centro de trabajo que participan en el comité

- *Periodicidad de la elaboración de los informes:*

Anual

- *Procedimiento:*

Cada persona responsable de centro de trabajo que participa en el Comité permanente de igualdad, elaborará a final de cada año un informe con el grado de desarrollo de las acciones implementadas en su centro de trabajo, que deberá incluir los siguientes indicadores:

Indicadores de Resultados:

- grado de cumplimiento de los objetivos planteados en el plan
- grado de consecución de los resultados esperados
- nivel de ejecución del Plan: número de acciones desarrolladas, hombres y mujeres que se han beneficiado (formado, seleccionado y contratado, promocionado)
- Nº y tipo de medidas de conciliación puestas en marcha.
- canales de comunicación habilitados
- nº de noticia enviadas a la plantilla sobre el desarrollo del Plan
- protocolos elaborados y aplicados desde la perspectiva de género

Indicadores de Impacto:

- Incremento de mujeres en puestos sub representados y equilibrio entre mujeres y hombres en dichos puestos
- incremento de mujeres en puestos de responsabilidad y equilibrio entre mujeres y hombres en dichos puestos
- incremento del uso de los derechos de paternidad por parte de los trabajadores
- cambios en la cultura de la empresa medido a través de la formalización del compromiso, su difusión, etc...



- Seguimiento

Una vez iniciado el desarrollo de las acciones definidas en el Plan de Igualdad, es necesario contar con un sistema de seguimiento que registre e informe de dicho desarrollo. A través de este seguimiento, el Comité de Igualdad podrá conocer:

- si las acciones previstas se están llevando a cabo en tiempo y forma
- qué dificultades surgen en ese proceso
- cómo se resuelven tales dificultades
- qué ha supuesto ello sobre la propia ejecución del Plan de Igualdad

Será responsabilidad del Comité reunirse semestralmente, tal y como queda recogido en nuestro Reglamento de régimen interno. En estas reuniones de seguimiento se hará una devolución del avance en la implementación del plan, a través de los informes elaborados por las personas responsables de los diferentes centros y que son miembros del Comité.

Este mecanismo de seguimiento se incluirá en los mecanismos de comunicación entre todas las personas implicadas, de modo que se facilite la transparencia y la transmisión de información entre todas las partes, así como al conjunto de la plantilla.

Diferenciaremos entre el **Seguimiento de las acciones** y el **Seguimiento del Plan de Igualdad**.

En el **seguimiento de las acciones**. Son “señaladores” que aportarán información sobre el estado y la evolución de la situación. Estos señaladores nos permitirán conocer el funcionamiento de la acción, qué características ha tenido dicho desarrollo y comparar los resultados efectivamente objetivos. Los indicadores podrán ser:

- Cuantitativos:
 - número de mujeres y hombres contratados
 - número de mujeres y hombres participantes en procesos de promoción
 - tanto por ciento de equilibrio en la presencia de hombres y mujeres en mandos intermedios
 - número de horas de formación en materia de igualdad desarrolladas
 - número de consultas atendidas en el comité de Igualdad
 - número de mujeres y de hombres que han utilizado medias de flexibilidad horaria
 - porcentaje de padres que han solicitado el permiso de paternidad sobre el total de hombres que han sido padres
 - número de ejemplares distribuidos del protocolo de actuación frente al acoso sexual distribuidos
- Cualitativos:
 - contenidos incluidos en la formación para la igualdad
 - tipo de información difundida entre la plantilla
 - temas que han generado consultas a la persona responsable de igualdad
 - canales de difusión empleados para una oferta de empleo
 - tipo de documentos en los que se ha revisado el lenguaje
 - percepción de la plantilla en el grado de igualdad alcanzado

Herramientas a emplear

- Registros
- Cuestionarios
- Observación



Momento de la recogida

Estará determinado por las características de la acción. Lo más frecuente y facilitador será recoger la información en el momento en que se desarrolla y /o recién se concluye la acción sobre la que se está realizando el seguimiento. Las personas más idóneas para realizar el seguimiento son aquellas que tienen la responsabilidad de implementar las acciones.

Evaluación de los indicadores de Resultados

Estos resultados se refieren, por un lado, al grado de cumplimiento de los objetivos establecidos en el Plan de Igualdad (generales y específicos), y por otro lado, al grado de ejecución del plan en su conjunto y de las acciones en particular, así como la relación entre el grado de consecución de los objetivos y el de ejecución del plan.

Evaluación de los indicadores de Impacto

Este apartado recogerá información relacionada con el grado de corrección o de mejora de los indicadores de igualdad. Dichos indicadores pueden referirse a:

- la reducción de las desigualdades en la presencia y participación de las mujeres y los hombres en todos los ámbitos de la gestión y de la organización (en la contratación, el desarrollo profesional, las retribuciones, de presencia en puestos de dirección, la incidencia de la conciliación)
- cambios en la cultura de la propia organización (actitudes de la plantilla, de sensibilización hacia la igualdad entre mujeres y hombres, en la imagen de la organización, la promoción de actividades relacionada con la igualdad, cambios en las relaciones con otras organizaciones, etc..

COMPROMISO Y ADHESIÓN

FEGADI COCEMFE divulgará el contenido de este Plan de Igualdad entre todas sus entidades miembros, las cuales se podrán adherir a él de manera expresa, por certificado del Órgano Correspondiente, en un plazo de doce meses, dirigido a la presidencia de FEGADI COCEMFE.

Así mismo, podrán hacer suyo el siguiente texto adaptándolo a las características particulares de cada una de ellas, toda vez que se realice dicha adhesión.

El Plan de Igualdad quedó aprobado en directiva el 3 de Enero de 2021.