



PLAN DE IGUALDAD_2018-2020

COCEMFE CASTILLA y LEÓN

Elaborado por:

Begoña Delgado de la Calle

Juan Carlos Gallego Ortega

26/06/2018



INDICE

1. RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO	3
2. OBJETIVOS DEL PLAN	5
2.1 Objetivos a largo plazo.....	5
2.2 Objetivos a corto plazo	5
3. ESTRATEGIAS Y PRÁCTICAS: ACCIONES A IMPLANTAR.....	6
4. SISTEMA DE EVALUACIÓN	7
5. CALENDARIO	8
6. PARTICIPACIÓN DE LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS Y LAS TRABAJADORAS	9
7. ASIGNACIÓN DE UNA PERSONA RESPONSABLE DEL PLAN	9

1. RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO

Áreas de actuación	Conclusiones
<p>Cultura de empresa y responsabilidad social corporativa</p>	<p>_Se tienen definidos documentos que marcan la cultura de la organización para los que no se ha realizado una revisión con la perspectiva de género:</p> <p>Misión, Visión y Valores, plan de RSC o código ético.</p> <p>_Por el sistema de calidad definido se hace seguimiento de los diferentes procesos a través de indicadores y no se sacan segmentados por género.</p> <p>_Hasta el momento no se ha dedicado una partida específica para desarrollar acciones de igualdad.</p>
<p>Área de selección</p>	<p>_Se dispone de sistemática para la selección y acogida de personal, pero no se ha desarrollado una política activa de incorporación mujeres y hombres a determinados puestos de la empresa en los que están infrarrepresentados mejorando los canales de difusión de las ofertas de trabajo y orientando estas de manera que resulten más atractivas.</p> <p>_La sistemática establecida para la selección y acogida del personal no se ha revisado para incluir la perspectiva de género.</p>
<p>Área formación</p>	<p>_Se detecta la necesidad de ampliar y fomentar la formación en igualdad de oportunidades.</p>
<p>Área de promoción y reconocimiento</p>	<p>_No se realizan planes de carrera en la Entidad.</p> <p>_No se detectan aspectos que supongan una diferencia de aplicación entre mujeres y hombres.</p>
<p>Área de política salarial</p>	<p>_No se aprecian desigualdades de género en la aplicación de la política salarial.</p>
<p>Área ordenación del tiempo de trabajo</p>	<p>_Existe un documento donde se reflejan Buenas prácticas de conciliación con la vida familiar editado en 2013.</p> <p>_Aunque el 100% de las personas entrevistadas en la entidad piensan que sí se favorece la conciliación en la entidad, se pone de manifiesto que se puede mejorar el conocimiento y la difusión de las mismas y la necesidad de incorporar otras medidas de conciliación y la adaptación a cada persona.</p> <p>_En el convenio colectivo se incluyen medidas de conciliación de la vida laboral y familiar que si se solicitan se aplican.</p>

<p>Área de comunicación</p>	<p>_ Aunque la organización transmite tanto externa como internamente los valores de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de forma implícita, no se tiene una política clara de comunicación en este ámbito.</p> <p>_ No se difunde externamente la imagen de la empresa como transmisora de los valores de igualdad de oportunidades (web, presentaciones, redes sociales, etc.).</p> <p>_ No se realizan campañas específicas de comunicación o sensibilización en temas de igualdad de oportunidades.</p> <p>_ Existen documentos elaborados en el área de comunicación: procedimiento de comunicación interna y manual de estilo con perspectiva de género, este último en proceso de revisión con la perspectiva de género.</p> <p>_ Se detectan carencias de comunicación interna en aspectos relacionados con la igualdad, por ejemplo, en la encuesta realizada al personal un 35,9% no conoce las medidas de conciliación existentes en la organización.</p>
<p>Área de Ayudas, bonificaciones, política social</p>	<p>_ Aunque la organización conoce la existencia de incentivos, ayudas y/o bonificaciones que existen para la contratación de mujeres, no se benefician de ellas.</p> <p>_ Se promueve la contratación de personas con discapacidad. No existe, en la actualidad, ningún otro programa de inserción, permanencia y/o promoción de colectivos especiales (Inmigrantes, jóvenes, mujeres víctimas de violencia de género, etc.).</p>
<p>Área de representatividad</p>	<p>_ Al no existir una representación legal de la plantilla se debe elegir un comité de igualdad paritario con representantes de los trabajadores y de la empresa para la puesta en marcha y el seguimiento de las medidas en materia de igualdad de oportunidades.</p> <p>_ Se dispone de procedimiento documentado de selección, acogida y renovación de cargos de la Junta Directiva, P-T-4.6. Edición 01, de fecha 5/08/2013.</p>
<p>Área de Prevención del acoso sexual</p>	<p>_ No se ha realizado ningún tipo de estudio para detectar situaciones de acoso tanto psicológico como sexual.</p> <p>_ Dentro del estudio realizado por el Servicio de Prevención Ajeno tampoco se han incluido riesgos ni medidas preventivas ligadas al acoso sexual.</p> <p>_ En el actual convenio colectivo no han recogido medidas expresas sobre prevención del acoso sexual, únicamente se hace</p>

	referencia en el Artículo 29 a medidas de Movilidad geográfica de la trabajadora víctima de violencia de género.
Área de riesgos laborales y salud laboral	_La documentación y sistemática de prevención de riesgos laborales no tiene en cuenta la perspectiva de género a mayores de las medidas preventivas previstas para el caso de mujeres embarazadas.
Área de acciones específicas para mujeres en situación o riesgo de exclusión	_No se han realizado otro tipo de programas específicos para mujeres en situación o riesgo de exclusión.

2. OBJETIVOS DEL PLAN

2.1 Objetivos a largo plazo

- Prevenir y eliminar las situaciones de desigualdad entre hombres y mujeres que pudiera haber en la empresa.
- Equilibrar el número de mujeres y hombres que componen la plantilla de la empresa.
- Equilibrar la presencia femenina o masculina en aquellos puestos o categorías donde exista una menor representatividad.
- Garantizar la igualdad de posibilidades en el desarrollo profesional de mujeres y hombres.
- Favorecer el acceso a la formación de toda la plantilla y fundamentalmente de quienes se incorporen de permisos o suspensiones de trabajo.
- Garantizar un sistema retributivo, por todos los conceptos, que no genere discriminación por razón de sexo.
- Conciliar la ordenación del tiempo de trabajo para el personal con puestos de responsabilidad, mediante la adopción de medidas que hagan compatible la vida personal, familiar y laboral.
- Prevención del acoso.
- Introducción de la perspectiva de género en la comunicación interna y externa de la empresa.
- Establecer una cultura de igualdad de oportunidades en la Entidad.
- Ser una organización reconocida interna y externamente por su promoción de la igualdad de oportunidades.

2.2 Objetivos a corto plazo

- Puesta en marcha del plan de igualdad.
- Mejora de la percepción interna de los valores de igualdad de oportunidades y concienciación del personal.

- Afianzar el compromiso de la organización con la igualdad de oportunidades y la no discriminación por razón de sexo.

3. ESTRATEGIAS Y PRÁCTICAS: ACCIONES A IMPLANTAR.

Áreas de actuación	Acciones
Cultura de empresa y responsabilidad social corporativa	<p>_Revisar con la perspectiva de género los siguientes documentos que marcan la cultura de la organización:</p> <p>Misión, Visión y Valores, plan de RSC y código ético.</p> <p>_Realizar una revisión de los indicadores de la entidad y decidir cuáles de ellos pueden ser obtenidos segmentados por sexo para detectar posibles discriminaciones.</p> <p>_Dedicar una partida específica en el presupuesto anual de la Entidad para desarrollar acciones de igualdad.</p>
Área de selección	<p>_Desarrollo de una política activa de incorporación mujeres y hombres a determinados puestos de la empresa en los que están infrarrepresentados. (mejora de los canales de difusión de las ofertas de trabajo, orientación de ofertas para que sean más atractivas...).</p> <p>_Revisar con la perspectiva de género los procedimientos de selección y acogida del personal y las ofertas de trabajo que se publiquen.</p>
Área formación	<p>_Realizar cursos de formación en Igualdad de Oportunidades dirigidos a todo el personal.</p>
Área de promoción y reconocimiento	<p>_Fomento de la incorporación de nuevas iniciativas de reconocimiento y promoción propuestas por el personal y su puesta en marcha.</p>
Área ordenación del tiempo de trabajo	<p>_Revisión de documento Buenas prácticas de conciliación con la vida familiar para incorporar otras posibles medidas teniendo en cuenta las planteadas por el personal en las encuestas realizadas.</p> <p>_Difusión interna de las medidas de conciliación establecidas.</p>
Área de comunicación	<p>_Diseñar política de comunicación interna y externa en Igualdad de Oportunidades.</p> <p>_Revisar con perspectiva de género el documento Manual de Estilo (incluye guía para uso no sexista del lenguaje).</p> <p>_Realización de video de sensibilización con la perspectiva discapacidad y mujer.</p> <p>_Presentación en medios de comunicación del vídeo de sensibilización mujer y discapacidad.</p>



	<p>_Acciones de difusión del vídeo de sensibilización en redes sociales.</p> <p>_Elaboración de material divulgativo sobre discriminación mujer-discapacidad</p> <p>_Acciones de sensibilización con grupos de interés diversos en materia de mujer y discapacidad.</p>
Área de representatividad	<p>_Creación y puesta en marcha del comité de igualdad cuya misión será revisar periódicamente el cumplimiento de la no discriminación por razón de sexo, la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres, garantizar la aplicación de las medidas y analizar las que se han llevado a cabo; todo ello con el objeto de evaluar su resultado y proponer nuevas acciones.</p> <p>_Revisar con perspectiva de género el procedimiento documentado de selección, acogida y renovación de cargos de la Junta Directiva, P-T-4.6.</p>
Área de Prevención del acoso sexual	<p>_Elaboración de procedimiento/protocolo de actuación para casos de acoso.</p> <p>_Difusión del protocolo de actuación para casos de acoso sexual a toda la organización.</p>
Área de riesgos laborales y salud laboral	<p>_Revisar la documentación de Prevención de Riesgos Laborales para incluir la perspectiva de género.</p>
Área de acciones específicas para mujeres en situación o riesgo de exclusión	<p>_Revisar el procedimiento de selección para incluir criterios que favorezcan la contratación de mujeres víctimas de violencia de género.</p>

4. SISTEMA DE EVALUACIÓN

Para la evaluación del grado de implantación del plan se utilizarán los siguientes indicadores:

Evaluación de Resultado

- Nivel de ejecución del Plan. Número total de acciones por áreas implantadas en la empresa
- Número y sexo de las personas beneficiarias por áreas
- Grado de desarrollo de los objetivos planteados

Evaluación de proceso

- Grado de información y difusión entre la plantilla
- Incidencias y dificultades en la puesta en marcha de las acciones
- Soluciones aportadas respecto a las incidencias y dificultades en la puesta en marcha

Evaluación de impacto

- Reducción de desigualdades entre mujeres y hombres en la plantilla
- Cambios en la valoración de la plantilla respecto a la igualdad de oportunidades
- Cambios en la cultura de la empresa
- Cambios en la imagen de la empresa
- Cambios en las relaciones externas de la empresa
- Aumento del conocimiento y concienciación respecto a la igualdad de oportunidades

5. CALENDARIO

El presente plan de igualdad tiene como periodo de vigencia desde el 31/12/18 al 31/12/20.

Durante este periodo el calendario de acciones será el siguiente:

Acciones	Trimestres									
	2018	2019				2020				
	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	
_Revisar con la perspectiva de género los siguientes documentos que marcan la cultura de la organización: Misión, Visión y Valores, plan de RSC y código ético.			■							
_Realizar una revisión de los indicadores de la entidad y decidir cuáles de ellos pueden ser obtenidos segmentados por sexo para detectar posibles discriminaciones.				■						
_Dedicar una partida específica en el presupuesto anual de la Entidad para desarrollar acciones de igualdad.						■				
_Desarrollo de una política activa de incorporación mujeres y hombres a determinados puestos de la empresa en los que están infrarrepresentados. (mejora de los canales de difusión de las ofertas de trabajo, orientación de ofertas para que sean más atractivas...).							■			
_Revisar con la perspectiva de género los procedimientos de selección y acogida del personal y las ofertas de trabajo que se publiquen.						■				
_Realizar cursos de formación en Igualdad de Oportunidades dirigidos a todo el personal.	■				■	■	■			
_Fomento de la incorporación de nuevas iniciativas de reconocimiento y promoción propuestas por el personal y su puesta en marcha.									■	■
_Revisión de documento Buenas prácticas de conciliación con la vida familiar para incorporar otras posibles medidas teniendo en cuenta las planteadas por el personal en las encuestas realizadas.				■	■					
_Difusión interna de las medidas de conciliación establecidas.						■	■	■	■	

