

I plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres (2020)



Subvencionado por:



Entidad: FAMDIF/ COCEMFE-MURCIA

Título: I Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Fecha: MAYO 2020_revision julio 2020

Nº Expediente: Pdi2019-0152

Entidad Colaboradora: Índice Formación y Consultoría S.L.

Subvencionado por:



SECRETARÍA DE ESTADO
DE IGUALDAD
Y CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO

INSTITUTO DE LA MUJER
Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES



1. PRESENTACIÓN.

La Federación de Asociaciones Murcianas de Personas con Discapacidad Física y Orgánica de la Región de Murcia (FAMDIF/COCEMFE-MURCIA) nació en 1982 como respuesta a las inquietudes de las asociaciones sin ánimo de lucro que la componen, como medio de aunar esfuerzos para lograr sus objetivos comunes: la Integración social de las personas con discapacidad física y orgánica o con problemas de movilidad reducida y su participación activa y normalizada en los problemas sociales, especialmente aquellos que le incumben más directamente por su problemática, como son eliminación de barreras arquitectónicas, actitudinales y sociales, acceso a la cultura, al trabajo, al deporte, a la salud, al turismo, ocio y tiempo libre, etc.

FAMDIF/COCEMFE-MURCIA es una organización no gubernamental, de carácter social y sin ánimo de lucro que pretende servir de cauce a las inquietudes de las Asociaciones de Personas con Discapacidad Física y Orgánica de la Región de Murcia. Tiene un carácter esencialmente reivindicativo, así como prestador de servicios en la medida que la Administración no los genera o posibilita.

FAMDIF lleva más de 35 años defendiendo los derechos de las personas con discapacidad física y orgánica en la Región de Murcia, representando a 17 asociaciones y teniendo entre sus objetivos fundamentales la promoción de la Accesibilidad Universal y el Diseño para Todos. Somos una organización declarada de Utilidad Pública que tiene entre sus fines preferentes la eliminación de barreras que afectan a las personas con problemas de movilidad, como es especialmente el caso de las personas con discapacidad física y orgánica, como paso previo o inexcusable para conseguir una plena y efectiva integración y normalización social. La Accesibilidad Universal es para las personas con discapacidad o movilidad reducida, la condición necesaria e imprescindible para poder participar en nuestra sociedad desde todos los ámbitos de la misma, y es además un derecho reconocido, no algo graciable ni sujeto a la sensibilidad de la sociedad en general.

MISIÓN, VISIÓN Y VALORES

MISIÓN

Representar, apoyar y asesorar a todas las Asociaciones de personas con discapacidad física y orgánica de la Región de Murcia federadas a la vez que desarrollar servicios y actividades encaminadas a sus organizaciones miembros y a las personas con discapacidad física y orgánica con el objetivo de conseguir la equiparación real de las personas con discapacidad física y orgánica con el resto de los ciudadanos, haciendo que se respete el principio de igualdad ante la Ley y la defensa de sus derechos en todos los ámbitos de la vida.

Subvencionado por:





VISIÓN

FAMDIF/COCEMFE quiere ser un referente dentro del movimiento asociativo de personas con discapacidad, transparente en su gestión, potenciar su carácter representativo y reivindicativo y prestador de servicios de calidad, con capacidad de adaptación para dar respuesta a las necesidades de sus grupos de interés y así cumplir su misión.

VALORES

FAMDIF/COCEMFE adquiere el compromiso de alcanzar su misión y visión actuando mediante el cumplimiento de los siguientes principios y valores basados en las declaraciones internacionales de los derechos humanos y derechos que afectan a las personas con discapacidad: SOLIDARIDAD, DEFENSA DE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD, PARTICIPACIÓN, INDEPENDENCIA, COMPROMISO E IGUALDAD, TRANSPARENCIA, EFICIENCIA Y EFICACIA, CALIDAD, PROFESIONALIDAD, MEJORA CONTINUA, DEMOCRACIA INTERNA, INNOVACIÓN, RESPONSABILIDAD, DIVERSIDAD Y RESPETO A LA DIGNIDAD DE LAS PERSONAS

2

2. JUSTIFICACIÓN JURÍDICA.

La igualdad entre los géneros es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales, europeos y estatales.

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 pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley se completó con la aprobación de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH) dirigida a hacer efectiva la igualdad real entre mujeres y hombres removiendo los obstáculos que impiden conseguirla. Que se refuerza en el año 2019 con la publicación del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

El Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de **FAMDIF** tiene como fin dar cumplimiento de forma voluntaria a dicha Ley.

El artículo 45.1 de la LOIEMH obliga a las organizaciones a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral y, para ello, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso, acordar, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras

Subvencionado por:





(RLT) o en su defecto con la plantilla.

La igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres debe ser, por tanto, una prioridad en el Plan Estratégico de la entidad, considerándose como un principio fundamental de las relaciones laborales y de la gestión de los recursos humanos. XV CONVENIO COLECTIVO GENERAL DE CENTROS Y SERVICIOS DE ATENCIÓN A PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

El compromiso de la Dirección con este objetivo y la implicación de la plantilla en esta tarea es un requisito si se quiere conseguir que este Plan de Igualdad sea un instrumento efectivo de mejora del clima laboral, de la optimización de las capacidades y potencialidades de toda la plantilla y, con ello, de la mejora de la calidad de vida y del aumento de la productividad y no un mero documento realizado para dar apariencia legal.

Para la elaboración de este I Plan se ha realizado un informe de diagnóstico que incluye un exhaustivo estudio y valoración de la situación y posición de las mujeres y hombres dentro de la organización, que persigue continuar detectando la presencia de discriminaciones y desigualdades que requieran, en su caso, adoptar una serie de medidas para su eliminación y corrección.

Conseguir la igualdad real supone no sólo evitar las discriminaciones por razón de sexo (igualdad de trato), sino, también, conseguir la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el acceso a la entidad, la contratación y las condiciones de trabajo, la promoción, la formación, la retribución, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la salud laboral, etc.

3. PLAN DE IGUALDAD: CARACTERIZACIÓN.

Un Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas de igualdad y acciones positivas que persigue integrar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en la organización.

Las características que rigen el Plan de Igualdad son:

- Estar diseñado para el conjunto de la plantilla, no está dirigido exclusivamente a las mujeres.
- Adoptar la transversalidad de género como uno de sus principios rectores y una estrategia para hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres. Ello implica incorporar la perspectiva de género en la gestión de la organización en todas sus políticas y a todos los niveles.
- Tener como uno de sus principios básicos la participación a través del diálogo y cooperación de las partes (dirección y conjunto de la plantilla).
- Ser preventivo, eliminando cualquier posibilidad de discriminaciones futuras por razón de sexo.

Subvencionado por:





- Ser dinámico y abierto a los cambios en función de las necesidades que vayan surgiendo a partir de su seguimiento y evaluación.
- Garantizar los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación como compromiso de la Dirección.

Además, se incorporan al plan los objetivos y criterios establecidos en el convenio colectivo.

Realización del Plan de Igualdad de Oportunidades.

La elaboración del Plan de Igualdad se estructura en los siguientes apartados:

4

I. Diagnóstico donde se identifica la situación de partida para el I Plan de Igualdad de mujeres y hombres en la organización.

El diagnóstico se ha realizado a partir del análisis de la información cuantitativa y cualitativa aportada por la organización en materia de: Características de la plantilla, Proceso de selección y contratación, clasificación profesional, formación, promoción, retribuciones, condiciones de trabajo incluida la auditoría salarial, ordenación del tiempo de trabajo y ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, infrarrepresentación femenina, comunicación, prevención del acoso sexual, riesgos laborales y convenio colectivo.

II. Programa de Actuación.

Elaborado a partir de las conclusiones y el resultado del diagnóstico y de las carencias detectadas en materia de igualdad entre los géneros. En él se establecen: los objetivos a alcanzar para hacer efectiva la igualdad, las medidas y acciones positivas necesarias para conseguir los objetivos señalados, un calendario de implantación y las personas o grupos responsables de su realización.

III. Seguimiento y evaluación del cumplimiento del Plan.

A través de las personas designadas para que recojan información sobre su grado de realización, sus resultados y su impacto en la entidad.

El programa de actuaciones tiene una doble finalidad, por un lado, definir las medidas correctoras de las desigualdades existentes, y por otro, especificar medidas que garanticen que todos los procesos que se realizan en la organización tienen integrado el principio de igualdad entre los géneros.

Para ello se utilizará una doble estrategia que se corresponde con esa doble finalidad y que es la señalada en la Ley Orgánica 3/2007 de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMI-I) para conseguir esa efectividad:

- La adopción de medidas de acción positiva que corrijan toda discriminación, directa o indirecta, y subsanen los desequilibrios existentes.

Subvencionado por:





- La adopción de medidas de Igualdad que de forma transversal garanticen la integración del principio de igualdad en todas las políticas de la Entidad, todos sus procesos y en todos sus niveles.

4. ÁMBITO DE APLICACIÓN.

El ámbito de aplicación del plan de igualdad se extiende a todo el personal de **FAMDIF/COCEMFE MURCIA**.

5. VIGENCIA DEL PLAN.

La vigencia de este plan es desde el 15 de mayo de 2020 a 31 de mayo de 2023, siendo aprobado por la Presidencia y el personal de la organización.

6. RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO.

Extraemos las conclusiones generales obtenidas:

A. Características generales de la empresa.

FAMDIF es una asociación englobada en el sector social, dentro de la integración de personas con discapacidad física y orgánica, con un ámbito de actuación en la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

B. Características de la plantilla.

	Hombre	Mujer	Total general	% Hombre	% Mujer
Cuenta de Sexo	12	23	35	34%	66%

La composición de la plantilla no es paritaria en cuanto a la participación de mujeres y hombres, que representan el concreto 66% de mujeres y un 34% de hombres. Dentro del sector psicosocial esta normalmente feminizado.

En el análisis por centros:

Departamentos	Hombre	Mujer	Total general	% Hombre	% Mujer
Centro De Día	4	6	10	40%	60%
Sede Central	2	5	7	29%	71%
Servicio De Integración Laboral	6	12	18	33%	67%
Total general	12	23	35		

Se puede observar que todos ellos son mixtos, con equilibrio en la participación de mujeres y hombres en el centro de día, y feminizados los otros dos centros

Subvencionado por:





En el análisis por departamento:

Departamento	Hombre	Mujer	Total general	% Hombre	% Mujer
Administración	2	1	3	67%	33%
Atención Social		2	2	0%	100%
Centro De Día	4	6	10	40%	60%
Educación		1	1	0%	100%
Gabinete De Comunicación		1	1	0%	100%
Gerencia		1	1	0%	100%
Oficina Técnica De Accesibilidad - OT/	1	1	2	50%	50%
Orientación Laboral		2	2	0%	100%
Programas Formativos Profesionales	2	3	5	40%	60%
Servicio De Integración Laboral	3	5	8	38%	63%
Total general	12	23	35		

En el análisis por departamentos, nos encontramos con que el 50% son mixtos, y el otro 50% se encuentra feminizado.

Dentro de los departamentos mixtos, vemos que Centro de Día, OTAF, Programas formativos profesionales son paritarios en cuanto a su composición de mujeres y hombres, Servicio de Integración Laboral se encuentra feminizado y Administración Masculinizado

El resto de los departamentos se encuentran feminizados al 100%, si bien, 3 de ellos son unipersonales.

En el análisis por puestos:

Puesto	Hombre	Mujer	Total general	% Hombre	% Mujer
Administrativo/a	1		1	100%	0%
Arquitecto Técnico	1	1	2	50%	50%
Conductor/a	1		1	100%	0%
Coordinador/a		2	2	0%	100%
Cuidador/a	2	2	4	50%	50%
Director/a -Trabajador/a Social		1	1	0%	100%
Enfermero/a		1	1	0%	100%
Fisioterapeuta	1		1	100%	0%
Limpiador/a		1	1	0%	100%
Oficial 1º Administrativo	1	1	2	50%	50%
Periodista		1	1	0%	100%
Profesor/a Formación Básica PI	2	3	5	40%	60%
Psicólogo/a		1	1	0%	100%
Técnico Empleo/Orientadora La	3	6	9	33%	67%
Terapeuta Ocupacional		1	1	0%	100%
Trabajador/a Social		2	2	0%	100%
Total general	12	23	35		

En el análisis por puesto de trabajo encontramos que existen puestos mixtos dentro de los cuales tenemos el puesto de arquitecto técnico, cuidador/a, oficial de primera administrativo/a, profesor/a de formación básica, técnico de empleo todos ellos representan el 63% del total de la plantilla, siendo 9 hombres y 13 mujeres.

Los puestos ocupados únicamente por mujeres son: enfermería, limpieza, periodismo, psicología, terapeuta ocupacional todos ellos

Subvencionado por:



son puestos unipersonales a excepción de los puestos de coordinador/a y trabajador/a social que son puestos representados por dos personas cada puesto.

Los puestos ocupados exclusivamente por hombres: Administrativo, conductor y fisioterapeuta. En todos los casos se trata de puestos unipersonales.

En lo referente al tipo de contratos

Indefinido/Temporal	Hombre	Mujer	Total general	% Hombre	% Mujer
Indefinido	9	18	27	33%	67%
Temporal	3	5	8	38%	63%
Total general	12	23	35		

La contratación indefinida representa al 77% de la plantilla, en el análisis por sexo, el 78% de las mujeres tienen un contrato indefinido frente al 75% de los hombres.

La contratación temporal representa el 23% de la plantilla, este tipo de contrato es por persona con diversidad funcional u por obra y servicio.

En lo referente a la jornada contratada:

Jornada Completa/Parcial	Hombre	Mujer	Total general	% Hombre	% Mujer
Completa	9	17	26	35%	65%
Parcial	3	6	9	33%	67%
Total general	12	23	35		

El contrato más representativo es el contrato a tiempo completo, el 74% de la plantilla tiene este tipo de contrato, siendo su representación, 74% de las mujeres frente al 75% de los hombres. Por lo que los contratos a tiempo parcial están representados por un 26% de mujeres y 25% de hombres del total de la plantilla.

C. Infrarrepresentación femenina.

No se identifica infrarrepresentación femenina, dado que, los puestos de trabajo masculinizados son unipersonales.

D. Movimiento de personal.

Franja de antigüedad	Hombre	Mujer	Total general	% Hombre	% Mujer
1. Menos de 6 meses	1	3	4	25%	75%
3. De 1 a 4 años	3	3	6	50%	50%
4. De 4 a 10 años	4	5	9	44%	56%
5. Más de 10 años	4	12	16	25%	75%
Total general	12	23	35		

Si analizamos la distribución de la plantilla por antigüedad:

- Un 11% de la plantilla (13% de los hombres y 8% de las mujeres) lleva menos de 6 meses en la entidad.
- Un 17% de la plantilla (13% de los

Subvencionado por:



- hombres y 25% de las mujeres) llevan de 1 a 4 años en la entidad.
- Un 26% de la plantilla (22% mujeres y 33% hombres) llevan de 4 a 10 años en la entidad.
- Un 46% de la plantilla (52% mujeres y 33% hombres) lleva trabajando en la entidad más de 10 años.

El 71 % de la plantilla lleva más de 4 años en la entidad, por lo que se encuentra bastante consolidada, representan el 74% de las mujeres frente al 67% de los hombres de la entidad.

La antigüedad media de la plantilla es de 10 años, en las mujeres es de 10 años frente a los 9 años de media de los hombres.

Finalmente, los puestos con más altas en los últimos años son Profesores/as formación básica PFP y cuidador/a, que coinciden con los puestos de mayor representatividad en la organización.

E. Responsabilidades familiares.

Sólo el 42% del personal (10 mujeres y 4 hombres) tienen hijos/as menores de 12 años. 1 mujer tiene ascendentes a su cargo y ninguna persona descendientes con discapacidad.

Durante el año 2019, se solicitaron y concedieron 2 bajas por maternidad y paternidad, 1 permiso sin retribución de 48 días concedido a una mujer y 14 personas (29% hombres y 71% mujeres) utilizan medidas de conciliación entre ellas la flexibilidad con el horario laboral.

Por otra parte, si analizamos la distribución de la plantilla por edades:

Franja de Edad	Hombre	Mujer	Total general	% Hombre	% Mujer
2.De 20 a 29 años	1	4	5	20%	80%
3.De 30 a 45 años	7	14	21	33%	67%
4.Más de 45 años	4	5	9	44%	56%
Total general	12	23	35		

El 74 de la plantilla (18 mujeres y 8 hombres) tiene una edad entre 20 y 45 años, por lo que pueden aumentar en los próximos años las responsabilidades familiares ligadas al cuidado de menores.

El otro 26% de la plantilla (5 mujer y 4 hombres) tienen edades superiores a 45 años, por lo en los próximos años, también podrían aumentar las responsabilidades por cuidado de mayores, aunque en menor medida.

Subvencionado por:



F. Clasificación Profesional.

Grupo de cotización	Hombre	Mujer	Total general	% Hombre	% Mujer
1	1	4	5	20%	80%
2	6	15	21	29%	71%
3	1		1	100%	0%
4	2	2	4	50%	50%
5	1	1	2	50%	50%
8	1		1	100%	0%
10		1	1	0%	100%
Total general	12	23	35		

El análisis por Grupos de Cotización se identifica que el 60% de la plantilla se encuentra en el grupo de cotización 2, representado por 29% hombres y 71% mujeres.

También se identifica que otra parte de la plantilla y en este caso representada por mujeres están en los grupos de cotización 10 mientras que los hombres representan los grupos 3 y 8.

En los grupos de cotización 1, 4, y 5 están representados por hombres y mujeres y representan el 31% del total de la plantilla.

G. Promoción.

No se han realizado promociones en los últimos años.

La promoción es extremadamente difícil en este tipo de empresas, dado que, para poder acceder a un puesto de promoción, debe disponerse de la titulación requerida para poder acceder a ese puesto. Además, dada la baja rotación las oportunidades de promocionar en caso de tener la titulación correspondiente seguirían siendo muy bajas.

H. Formación.

Con respecto a la participación del personal en la formación durante el año 2019, el 83% de la organización recibió formación, siendo el 75% del total de hombres de la plantilla y el 87% del total de mujeres que trabajan en la organización. Si bien, se verifica que las personas que no reciben formación durante el año anterior, son las que se incorporan en la empresa, normalmente porque ya no se realiza formación después de su incorporación. Por lo que se podría afirmar que todo el personal de la organización recibe formación con carácter anual.

No se ha recibido formación en igualdad de oportunidades.

No se ha realizado formación específica para mujeres.

I. Selección y Contratación.

La selección se realiza partiendo de los CV de los que se dispone en la entidad (para personal con discapacidad, se trabaja como agencia de colocación), en caso de no disponer de CV se publicita una oferta de trabajo a través del SEF.

Subvencionado por:





Es la dirección de cada centro con el apoyo de los servicios centrales quienes realizan la entrevista y deciden quién se contrata.

J. Política salarial.

La política salarial de la organización se basa en el convenio colectivo de aplicación. No encontrándose diferencias salariales que no estén basadas en la diferencia de puesto de trabajo o las horas de contratación.

K. Ordenación del tiempo de trabajo y conciliación.

El 49% de la plantilla utiliza medidas de conciliación familiar entre ellas tenemos en cuenta en la entidad los permisos y la flexibilidad horaria que es la más utilizada en caso de urgencias familiares.

L. Comunicación.

La comunicación interna se realiza por diferentes vías: personal a través de reuniones formales e informales, correo electrónico, manuales y procedimientos, y tableros de anuncios de los centros.

La comunicación externa se realiza a través llamadas telefónicas, página web, redes sociales y correo electrónico.

M. Política social.

FAMDIF está situada en Murcia, en la actualidad tiene cuatro centros de trabajo en las que se realizan diferentes actividades:

- Centro de día “Juan Cerezo” situado en Rincón de seca, Murcia, el centro presta una atención integral a jóvenes con discapacidad física, dependientes, a través de los distintos programas en lo que se ofrecen tratamientos de rehabilitación física y ocupacional, servicios de atención psicológica y logopédica y actividades lúdicas y deportivas. También comprende un servicio de atención social con la finalidad de mejorar la inserción de los usuarios y la realización de actividades de respiro familiar con el doble objetivo de integrar a los jóvenes a través del ocio y procurar descanso a los familiares.
- Sede central situada en Murcia, el centro ofrece: Servicios de Atención Social, Programas de sensibilización para la supresión de las barreras psicosociales y cuenta con una oficina técnica de accesibilidad.
- Servicio de integración laboral situado en Murcia, este centro funciona como agencia de colocación cuyo objetivo es lograr la inserción laboral de personas con discapacidad física y orgánica de la región de Murcia.
- Servicio de integración laboral situado en Cartagena, Murcia, este centro funciona como agencia de colocación, cuyo objetivo es facilitar la inserción laboral con discapacidad física y orgánica de la región de Cartagena, Murcia.

La federación tiene implantado un Sistema de Gestión de Calidad Certificado según los requisitos de la norma UNE-EN ISO 9001:2015.

N. Representatividad.

No existe representación legal de la plantilla

Subvencionado por:





O. Prevención del acoso sexual.

No se dispone de un protocolo contra el acoso sexual, se considera que es necesaria la existencia de un protocolo de actuación en caso de acoso sexual o acoso por razón de sexo, dado que el personal no sabría qué hacer en caso de sufrir una situación de acoso en la organización.

P. Riesgos laborales y salud laboral.

No se dispone de acciones ligadas a la prevención de riesgos laborales y salud laboral desagregadas por sexo más allá del cumplimiento legal y la documentación entregada por el Servicio de Prevención Ajeno.

Q. Mujeres en situación o riesgo de exclusión.

No se han realizado acciones concretas para fomentar la igualdad de oportunidades en colectivos con dificultades.

R. Convenio colectivo.

XV Convenio Colectivo General de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad. – 04 de julio de 2019

Con relación a la violencia de género, se regula en:

- *Artículo 28. Movilidad geográfica de la trabajadora víctima de violencia de género.*
- *Capítulo VI: Formación*

Con relación a la formación, se regula en:

- *Artículo 34. Complemento de desarrollo y capacitación profesional*
- *Artículo 77. Anticipo para víctimas de violencia de género.*

Con relación a la promoción, se regula en:

- *Artículo 89. Promoción profesional.*

Con relación a los planes de igualdad, se regula en:

- *Disposiciones adicionales - Cuarta. Planes de igualdad.*

7. OBJETIVOS.

A. Objetivos a largo plazo.

El Plan de Igualdad de Oportunidades pretende ser el marco de actuación en el que se establezca la estrategia y las líneas de trabajo de **FAMDIF** para hacer realidad y mantener la igualdad entre mujeres y hombres, y hacer

Subvencionado por:





visual dicho compromiso como ejemplo dentro del sector y en la sociedad.

B. Objetivos a corto plazo.

En base a los resultados del diagnóstico la asociación necesita continuar trabajando en pro de la igualdad de oportunidades, en consecuencia, además de mantener el camino iniciado es importante mejorarlo y para ello se realiza el compromiso de la Presidencia y la Junta Directiva y contaremos con la implicación de toda la plantilla para conseguirlo.

Siendo los objetivos que se han establecido para este plan de igualdad los siguientes:

12

Área	Código	Denominación
SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	01	Realizar procesos de selección no discriminatorios eliminando rasgos de género en la selección
CLASIFICACION PROFESIONAL E INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA	02	Equilibrar la presencia femenina y masculina en aquellos puestos o categorías donde exista una menor representatividad y definir sus tareas.
FORMACIÓN	03	Sensibilizar y formar al personal en Igualdad de Oportunidades.
PROMOCIÓN	04	Garantizar la igualdad de posibilidades en el desarrollo profesional de mujeres y hombres.
RETRIBUCIÓN	05	Garantizar un sistema retributivo, por todos los conceptos, que no genere discriminación por razón de sexo.

Área	Código	Denominación
CORRESPONSABILIDAD EN LA CONCILIACIÓN	06	Facilitar al personal la conciliación de la vida profesional, familiar y personal.
	07	Facilitar al personal la conciliación de la vida profesional, familiar y personal.
COMUNICACIÓN y LENGUAJE NO SEXISTA	08	Visibilizar la presencia de la mujer en el ámbito laboral.
PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	09	Personal protegido y sensibilizado contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo (y moral)
ORGANIZATIVAS	10	Implicar a la plantilla en la implementación del plan de igualdad.

8. ESTRATEGIAS Y PRÁCTICAS: ACCIONES.

- a) **Acciones Implantadas con anterioridad a la elaboración del plan.** Desde FAMDIF se tiene un compromiso con la igualdad previo a la realización de este plan, por lo que ya se habían implantado en la organización, las siguientes medidas:

En el área de acceso al empleo:

- El 50% del personal que participa en la selección tiene formación en igualdad de oportunidades.

Subvencionado por:



- La plantilla tiene una composición cercana a la paridad, en un sector habitualmente feminizado

En el área de conciliación:

- Cumplimiento de las medidas de conciliación legales
- Flexibilidad horaria en casos de necesidad familiar.

En el área de Clasificación profesional, promoción y formación:

- Perfiles de puesto definidos en cuanto a requisitos de formación y experiencia.

En el área de comunicación y lenguaje no sexista:

- Se intenta el uso del lenguaje inclusivo, pero no siempre se consigue.

Subvencionado por:



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE IGUALDAD

SECRETARÍA DE ESTADO
DE IGUALDAD
Y CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO

INSTITUTO DE LA MUJER
Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES



I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES - MAYO 2020

FAMDIF/COCEMFE-MURCIA

b) Acciones de Mejora detectadas en el Diagnóstico de Igualdad de Oportunidades.

	ÁREAS	MEDIDAS DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	
1 PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN			ELEGIDAS
M E D I D A S	Diagnóstico: 66% de mujeres en plantilla. No existe una sistematización del proceso de selección de personal. Existencia de definición de requisitos de formación y experiencia. No se dispone de manual de acogida que facilite la incorporación del nuevo personal	Comprobar que la descripción de las ofertas de empleo publicadas no contiene ningún filtro por razón de sexo, especialmente de tipo indirecto.	A1
		Elaborar el Manual de incorporación con perspectivas de género	
		Usar modelos de solicitud de empleo que garanticen la obtención de información relevante para la selección, sin extenderse a datos personales que pudieran ser discriminatorios e irrelevantes para la cobertura de las vacantes. EJ: Curriculum ciego	
		Formación del personal encargado de proceso de selección de personal en materia de Igualdad de Oportunidades.	A2
		Revisar los procesos de selección de personal intentando eliminar sesgos de género	A1
	Propuesta del personal	Tratar de equilibrar la participación de mujeres y hombres en la organización	
2 CLASIFICACIÓN PROFESIONAL / INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA			ELEGIDAS
M E D I D A S	Diagnóstico: Existencia de perfiles de puesto. No se identifica infrarrepresentación femenina	Revisar la clasificación profesional establecida por convenio, en caso de ser ésta la que se aplique, para detectar posibles discriminaciones indirectas por razón de género.	
		Proceder a la revisión de la valoración y descripción de los puestos de trabajo de la organización evitando la existencia de cualquier sesgo de género.	A3
		Verificar que los puestos de trabajo tienen asociados un grupo de cotización específico en función de los requisitos de acceso, funciones desarrolladas e igualdad retributiva	
		Definir las categorías y/o grupos profesionales en que se engloban los distintos puestos de forma neutra y con independencia del género.	
	Ley Igualdad	Definir los grupos profesionales según criterios y sistemas que tengan como objeto garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres	A3
	Propuesta del personal	Mismas responsabilidades para todos	
3 FORMACIÓN			ELEGIDAS
M E D I D A S	Diagnóstico: Todo el personal realiza formación a lo largo del año, se tiene en cuenta las propuestas y necesidades del personal para realizar el plan de formación. No se ha realizado formación en igualdad.	Sensibilizar y formar a todo el personal en Igualdad de Oportunidades, realizando formaciones al menos con frecuencia bianual	A4
		Establecer indicadores y objetivos de seguimiento de los permisos de formación	
		Analizar las necesidades de formación de cada uno de los puestos, y en particular, las de aquellos ocupados por mujeres.	
	Convenio colectivo	Establecer indicadores y objetivos de seguimiento de los permisos de formación (25h formación al año, acumulables en periodos de 5 años).	
	Encuestas al personal:	A lo largo de la encuesta se detecta que, aunque en general se sabe que significa la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, hay personas que no tienen ningún conocimiento.	A4
	Propuestas del personal:	Creo que la formación debería ser fortalecida, aunque existen facilidades para los empleados, se debería reflejar dentro del plan para promoverla.	
		Formación e información	A4
		Formación a los trabajadores sobre igualdad	A4
Con cursos formativos, de concienciación e información, etc.		A4	
	Incluyendo un módulo de igualdad en todos los cursos, charlas o seminarios que se impartan en la empresa.		
	Ofrecer formación en igualdad	A4	
	Cursos específicos sobre igualdad entre hombres y mujeres, añadir un módulo de igualdad en cada curso, charlas, seminarios.		

14

Subvencionado por:



I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES - MAYO 2020

FAMDIF/COCEMFE-MURCIA

4 PROMOCIÓN PROFESIONAL		ELEGIDAS	
M E D I D A S	Diagnóstico: El acceso a la promoción es puntual, dado que se deben cumplir con los requisitos de los puestos a promocionar.	Publicar periódicamente y por cualquier medio que sea accesible para todo el personal de la empresa, las posibles vacantes a cubrir mediante promoción interna.	
		Sistematizar los procesos de promoción interna, así como la definición de criterios valorables.	A5
		Revisar los sistemas de promoción eliminando cualquier criterio discriminatorio.	
	Convenio colectivo:	La promoción del trabajador/a se hará de acuerdo con las competencias reconocidas a la persona trabajadora y su adecuación al puesto de trabajo concreto a cubrir. En caso de igualdad se tendrá en cuenta la antigüedad del trabajador/a en el centro. Asimismo tendrán preferencia en los procesos de promoción, en caso de igualdad de condiciones, primero las víctimas de violencia de género y posteriormente, las personas mayores de 55 años y personas con discapacidad.	A5
Propuestas del personal	que hubiera más posibilidades de promocionar en el puesto de trabajo. que existieran posibilidades de promocionar en el puesto de trabajo.		
	Que la proporción de puestos de trabajo y puestos de responsabilidad sea equitativa		
	A aquellos trabajadores capaces de asumir más tareas y mayores responsabilidades, tienen mayor carga de trabajo, de responsabilidad, y por tanto de estrés. Sin ello ir acompañado de una promoción en cuanto a su categoría profesional y por ende en su retribución.		
5 RETRIBUCIONES		ELEGIDAS	
M E D I D A S	Ley Igualdad	Llevar a cabo, periódicamente, revisiones de los salarios que reciben los trabajadores y las trabajadoras en la empresa. Estas revisiones deben consistir en: - Valores medios de los salarios de la plantilla desagregados por sexo - Complementos salariales desagregados por sexo - Percepciones extrasalariales desagregados por sexo - Si el promedio de las retribuciones a los trabajadores de un sexo sea superior a los del otro en un veinticinco por ciento o más, tomando el conjunto de la masa salarial o la media de las percepciones satisfechas, la empresa deberá incluir en el Registro salarial una justificación de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras (en caso de empresas de más de 50 personas). Todo ello deberá ser distribuido por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.	A6
		Transparencia retributiva: Las personas trabajadoras tienen derecho a acceder, a través de la representación legal de los trabajadores en la empresa, al registro salarial de su empresa. En caso de no existir representación legal, la plantilla designará a una persona responsable de este ámbito.	A6
	Encuesta al personal:	Un 7% pequeño del personal considera que sus compañeros/as cobran más que ellos/as por su mismo trabajo. Y un 11% no saben o no contestan	A6
	Propuestas del personal	Quizá debería adecuarse la retribución al nivel académico real ya que existen diferencias salariales para una misma titulación en función de que esta se haya obtenido durante el desarrollo profesional, lo que no incentiva la motivación o interés en mejorar la carrera profesional o en acceder a nuevas responsabilidades ya que no se está reconociendo. En general considero que hay bastante igualdad entre las trabajadoras y trabajadores, lo que sí considero es que, las retribuciones no van acordes a las categorías, responsabilidades y tareas reales que cada uno desempeña	
6 EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL		ELEGIDAS	
M E D I D A S	Diagnóstico: El 40% de la plantilla tiene responsabilidades por cuidado de menores de 12 años, y sólo 1 persona de la organización tiene responsabilidades de cuidado de ascendentes a su cargo. Se cumple con la legislación vigente en materia de conciliación, además de disponer de oras medidas específicas ligadas a la dirección de cada centro. La edad media de las personas de la organización, no indica claramente que pueden aumentar las responsabilidades por menores o por ascendentes a su cargo en los próximos años	Informar a toda la plantilla de las novedades legislativas en materia de reducciones de jornada, excedencias por cuidado de personas dependientes, permisos, etc.	A7
		Garantizar que esos derechos sean accesibles a toda la plantilla, independientemente del sexo o modalidad contractual.	
		Fomentar la corresponsabilidad entre mujeres y hombres (usos de tiempo, cuidados, etc) a través de campañas específicas de información.	A8
		Crear una base de datos de guarderías, residencias, canguros, etc. Que puedan ayudar a los trabajadoras y trabajadores y designar agentes de conciliación para que coordinen todos los temas relativos a las necesidades familiares de los empleados y empleadas.	
		Establecer sistemática de cómo incorporar nuevas medidas de conciliación y su difusión entre el personal.	
		Aprobar nuevas medidas de conciliación o flexibilidad laboral por encima de las establecidas por la legislación	
		Sensibilización/Formación a toda la plantilla en medidas de conciliación.	A7



I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES - MAYO 2020

FAMDIF/COCEMFE-MURCIA

	Encuesta al personal:	Difusión de los derechos en materia de conciliación y flexibilidad	A7
	Propuestas del personal	Facilitar el acudir con el bebé al trabajo	
		La conciliación me parece un tema a tener en cuenta, pero no solo en familias con hijos a cargo, sino en cualquier tipo de unidad familiar.	
		Medidas para mejorar la flexibilidad en el uso del tiempo y en el espacio de trabajo.	
		Aspectos de la conciliación	A7
		Trabajo a distancia, teletrabajo.	
		Conciliación de la vida laboral, personal y familiar. Ordenación del tiempo de trabajo.	
		Mejorar conciliación Más información a los trabajadores de las posibilidades de conciliación familiar. Nuestro último convenio regula una bolsa de 20 hrs/al año para salidas para médicos, reuniones del colegio...creo que en algunos casos son insuficientes y que se debería flexibilizar en función de Flexibilidad horaria	
7 COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA			ELEGIDAS
M E D I D A S	Diagnóstico: Se intenta uso de lenguaje inclusivo en todos los documentos, pero no siempre se consigue	Elaborar una guía o manual de comunicación que recoja las normas de comunicación no sexista. Esta guía deberá estar al alcance de todo el personal de la empresa y sus normas deberán ser claras y comprensibles.	A9
		Integrar, tanto en los procesos como en las estructuras de organización, mecanismos de corrección y revisión de la comunicación interna y externa.	
		Medidas de publicidad no sexista de los productos y servicios de la organización, o en otro caso, la programación de acciones en este sentido Conmemoración en la organización del 8 de marzo (día de la mujer) y 25 de noviembre (día internacional contra la violencia contra la mujer)	
	Ley Igualdad	Recibir información, al menos anualmente, relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.	A14
	Encuesta al personal:	Uso de lenguaje no sexista	A9
8 PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO			ELEGIDAS
M E D I D A S	Diagnóstico: No se dispone de medidas contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo	Protocolo de actuación y prevención de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral incluyendo su definición, un procedimiento de prevención, actuación y de medidas sancionadoras.	A10
		Difundir el protocolo actuación y prevención de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral entre el personal.	A11
		Designación de una persona de confianza de las personas usuarias como responsable en materia de acoso sexual, entre cuyas funciones figurará la recepción de las denuncias sobre acoso, el asesoramiento para el seguimiento e investigación de los casos denunciados.	
		Ley Igualdad	Protocolo de prevención y actuación en caso de Acoso Sexual o Por Razón de Sexo
	Encuesta al personal:	Difusión de las medidas establecidas contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo	A10
10 SALUD LABORAL			ELEGIDAS
M E D I D A S	Diagnóstico: No se han establecido acciones fuera de las definidas por la legislación vigente en materia de prevención de riesgos durante el embarazo	El establecimiento de medidas específicas que garanticen la prevención de los riesgos laborales de las mujeres y de los hombres respectivamente	

Subvencionado por:

SECRETARÍA DE ESTADO DE IGUALDAD Y CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO
INSTITUTO DE LA MUJER Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES



I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES - MAYO 2020

FAMDIF/COCEMFE-MURCIA

11	MEDIDAS ORGANIZATIVAS		ELEGIDAS
M E D I D A S	Diagnóstico: Se dispone de comité de igualdad. Necesidad de implicar a la plantilla en el conocimiento e implantación del plan de igualdad	Definir reglamento de Funcionamiento del Comité de Igualdad	A12
		Actuaciones de responsabilidad social de la organización en materia de igualdad consistentes en medidas económicas, comerciales, laborales, asistenciales o de otra naturaleza, destinadas a promover condiciones de igualdad entre las mujeres y los hombres en el seno de la propia organización o en su entorno social	A13
		Difusión del contenido y del avance de las acciones del plan de igualdad	A14
	Propuestas del personal	Activar un buzón de sugerencias	A15
		Reuniones en centros	
		Igualdad en todas las acciones que se realicen.	A16
		Proyectos educativos	
		Encuesta al personal en una gran herramienta para el desarrollo, deberían hacerse de forma más periódica y sobre diferentes ámbitos para ayudar a detectar si existen diferencias en algún departamento o delegación	
		Haciendo sesiones grupales en la que participen todos los trabajadores y aporten sus ideas y experiencias	
		Implicación de todo el personal	
		Realizando reuniones con los trabajadores de la entidad	
		Posibilidad de realizar entre todos propuestas en común.	
		Igualdad en todos los aspectos, ámbitos y sectores	

Subvencionado por:



GOBIERNO DE ESPAÑA
MINISTERIO DE IGUALDAD

SECRETARÍA DE ESTADO DE IGUALDAD Y CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO
INSTITUTO DE LA MUJER Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES



c) Acciones a implantar.

Área	Código	Denominación
SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	<u>1</u>	Revisión de los procesos de selección y comprobación de la descripción de las ofertas de empleo publicadas.
	<u>2</u>	Formación del personal encargado de proceso de selección de personal en materia de Igualdad de Oportunidades.
CLASIFICACION PROFESIONAL E INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA	<u>3</u>	Catalogación y valoración de los puestos de trabajo y grupos profesionales conforme a criterios no discriminatorios
FORMACIÓN	<u>4</u>	Realización por toda la plantilla de programas formativos en igualdad de oportunidades
PROMOCIÓN	<u>5</u>	Definir y sistematizar el proceso de promoción interna
RETRIBUCIÓN	<u>6</u>	Acciones encaminadas a la eliminación de cualquier tipo de discriminación retributiva: Análisis retributivo. Transparencia retributiva.
CORRESPONSABILIDAD EN LA CONCILIACIÓN	<u>7</u>	Sensibilización en información al personal en medidas de conciliación.
	<u>8</u>	Fomentar la corresponsabilidad entre mujeres y hombres (usos de tiempo, cuidados, etc) a través de campañas específicas de información.
COMUNICACIÓN y LENGUAJE NO SEXISTA	<u>9</u>	Elaboración de guía para la realización y revisión de documentos con lenguaje inclusivo.
PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	<u>10</u>	Protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
	<u>11</u>	Difusión del protocolo de Acoso sexual y acoso por razón de sexo, y el protocolo de acoso laboral
ORGANIZATIVAS	<u>12</u>	Definir reglamento de Funcionamiento del Comité de Igualdad.
	<u>13</u>	Establecer actuaciones en responsabilidad social en materia de igualdad.
	<u>14</u>	Difundir el contenido y el avance de las acciones del plan de igualdad y recibir información sobre su aplicación.
	<u>15</u>	Activar buzón de sugerencias en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres
	<u>16</u>	Introducir la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de forma transversal en actividades de la organización

Subvencionado por:



d) Descripción detallada de cada acción.

Se anexa una ficha por cada una de las acciones del Plan de Igualdad de Oportunidades de **FAMDIF**, en las cuales se incluye los medios y medidas necesarios.

9. SISTEMA DE EVALUACIÓN.

a. Evaluación de resultados. Indicadores.

- Número total de acciones por áreas implantadas en **FAMDIF**.
- Número y sexo de las personas beneficiarias por áreas.

b. Evaluación de proceso.

La comisión de igualdad de oportunidades será la encargada de realizar el seguimiento y evaluación del proyecto, para ello se utilizará entre otros algunos de los siguientes indicadores:

- **Indicadores de evaluación del proceso:** (medición trimestral, una vez iniciado el proceso).
 - Grado de sistematización de los procedimientos.
 - Grado de información y difusión entre la plantilla.
 - Nº de mecanismos de seguimiento periódico puestos en marcha.
 - Nº de incidencias y dificultades en la puesta en marcha de las acciones.
 - Grado de cumplimiento de la planificación de acciones.
 - Grado de cumplimiento del presupuesto.
 - Nº de consultas realizadas por las personas de la organización a la comisión de igualdad.
 - Nº de acciones de sensibilización y formativas realizadas.

c. Evaluación de impacto.

- **Medición semestral**, una vez aprobado el plan.
 - Reducción de desigualdades entre mujeres y hombres en la plantilla.
 - Disminución de segregación vertical.
 - Disminución de segregación horizontal.
 - Aumento del conocimiento y concienciación respecto a la igualdad de oportunidades.
 - Cambios de comportamiento en la plantilla y la dirección en los que se identifique

Subvencionado por:





una mayor igualdad entre mujeres y hombres.

- Cambios de categoría o de grupo profesional.
 - Promoción automática.
 - Promoción a través de una prueba objetiva.
 - Utilización de los derechos inherentes a la situación de embarazo.
 - Utilización de las medidas de conciliación.
 - Documentos en los cuales se ha revisado el lenguaje no sexista.
- **Medición anual**, una vez aprobado el plan
- Evolución de la plantilla en los últimos 3 años
 - Incorporaciones del último año
 - Distribución por grupos de edad
 - Número de personas (hombres/mujeres formadas en el último año)

La comisión de igualdad elaborará un informe de carácter anual con los resultados del seguimiento y evaluación, así como de las conclusiones obtenidas de los mismos y con los objetivos en materia de igualdad de oportunidades para el año siguiente.

10. PARTICIPACIÓN DEL PERSONAL.

Se puso a disposición de todo el personal un cuestionario específico sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, participando el 65% de la plantilla (67% de las mujeres y el 64% de los hombres), los resultados de estos cuestionarios se han utilizado durante la selección de medidas y, por tanto, para la elaboración del plan de igualdad: por ejemplo, la guía de medidas de conciliación, la formación en igualdad de oportunidades, etc.

11. PARTICIPACIÓN DE LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE LA PLANTILLA.

La organización no tiene representación legal de la plantilla.

12. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN.

El Plan de Igualdad será aprobado por la presidencia de la entidad y el personal de la misma.

Subvencionado por:





13.ASIGNACIÓN DE UNA PERSONA RESPONSABLE DEL PLAN.

FAMDIF ha designado a una persona del departamento de Servicios Centrales de la Entidad la responsabilidad de la organización, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres:

Nombre:	Mari Cruz Ballesta Sanchez
Cargo:	Coordinadora
Departamento:	Dirección

Subvencionado por:



14.CALENDARIO.

PLAN DE IGUALDAD 2020-2023				2020			2021				2022				2023	
	Área	Código	Denominación	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
Objetivo	SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	01	Realizar procesos de selección no discriminatorios eliminando rasgos de género en la selección													
Acción		1	Revisión de los procesos de selección y comprobación de la descripción de las ofertas de empleo publicadas.													
Acción		2	Formación del personal encargado de proceso de selección de personal en materia de Igualdad de Oportunidades.													
Objetivo	CLASIFICACIÓN PROFESIONAL E INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA	02	Equilibrar la presencia femenina y masculina en aquellos puestos o categorías donde exista una menor representatividad y definir sus tareas.													
Acción		3	Catalogación y valoración de los puestos de trabajo y grupos profesionales conforme a criterios no discriminatorios													
Objetivo	FORMACIÓN	03	Sensibilizar y formar al personal en Igualdad de Oportunidades.													
Acción		4	Realización por toda la plantilla de programas formativos en igualdad de oportunidades													
Objetivo	PROMOCIÓN	04	Garantizar la igualdad de posibilidades en el desarrollo profesional de mujeres y hombres.													
Acción		5	Definir y sistematizar el proceso de promoción interna													
Objetivo	RETRIBUCIÓN	05	Garantizar un sistema retributivo, por todos los conceptos, que no genere discriminación por razón de sexo.													
Acción		6	Acciones encaminadas a la eliminación de cualquier tipo de discriminación retributiva: Análisis retributivo. Transparencia retributiva.													
Objetivo	CORRESPONSABILIDAD EN LA CONCILIACIÓN	06	Facilitar al personal la conciliación de la vida profesional, familiar y personal.													
Acción		7	Sensibilización en información al personal en medidas de conciliación.													
Objetivo		07	Facilitar al personal la conciliación de la vida profesional, familiar y personal.													
Acción	8	Fomentar la corresponsabilidad entre mujeres y hombres (usos de tiempo, cuidados, etc) a través de campañas específicas de información.														

Subvencionado por:



GOBIERNO DE ESPAÑA
MINISTERIO DE IGUALDAD

SECRETARÍA DE ESTADO DE IGUALDAD Y CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO
INSTITUTO DE LA MUJER Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

PLAN DE IGUALDAD 2020-2024				2020			2021				2022				2023	
	Área	Código	Denominación	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
Objetivo	COMUNICACIÓN y LENGUAJE NO SEXISTA	08	Visibilizar la presencia de la mujer en el ámbito laboral.													
Acción		9	Elaboración de guía para la realización y revisión de documentos con lenguaje inclusivo.													
Objetivo	PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	09	Personal protegido y sensibilizado contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo (y moral)													
Acción		10	Protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo.													
Acción		11	Difusión del protocolo de Acoso sexual y acoso por razón de sexo, y el protocolo de acoso laboral													
Objetivo	ORGANIZATIVAS	10	Implicar a la plantilla en la implementación del plan de igualdad.													
Acción		12	Definir reglamento de Funcionamiento del Comité de Igualdad.													
Acción		13	Establecer actuaciones en responsabilidad social en materia de igualdad.													
Acción		14	Difundir el contenido y el avance de las acciones del plan de igualdad y recibir información sobre su aplicación.													
Acción		15	Activar buzón de sugerencias en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres													
Acción		16	Introducir la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de forma transversal en actividades de la organización													

Subvencionado por:

SECRETARÍA DE ESTADO DE IGUALDAD Y CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO

INSTITUTO DE LA MUJER Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES