



**I Plan de Igualdad de oportunidades
entre mujeres y hombres
(2016)**

Empresa: Coord. De Discap. Físicos Valencia

**Título: I Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
2016 – 2018**

Fecha: JUNIO, 2016

Entidad Colaboradora: Indice Formación y Consultoría S.L.



1. PRESENTACIÓN

Coordinadora de Personas con Discapacidad Física de la Comunidad Valenciana (**CODIFIVA**) es una asociación sin ánimo de lucro y de carácter privado que se constituyó el 29 de marzo de 1988. Declarada de Utilidad Pública mediante Orden del Ministerio del Interior con fecha 16 de octubre de 2007.

Trabajar bajo un enfoque psicosocial basado en la Calidad de vida, la participación en la Comunidad y el ejercicio de los Derechos de las personas con discapacidad física y sus familias, es uno de nuestros principales objetivos.

Nuestra trayectoria se fundamenta en el conjunto de actuaciones, desde la representación e interlocución, pasando por la promoción de los derechos del colectivo y la defensa activa de los mismos o la sensibilización y dinamización de la sociedad valenciana, hasta la prestación de servicios que, progresivamente, se han ido configurando como servicios indispensables para la mejora de la calidad de vida y la participación activa en la Comunidad. La capacidad de innovación, mejora continua y adaptación a las necesidades específicas de apoyo de un colectivo heterogéneo, así como su manera de entender la calidad: desde la calidad de la gestión y el compromiso ético que hacen posible el modelo de calidad de vida, han repercutido de forma positiva en la percepción de calidad de vida que manifiestan tener las personas con discapacidad física. Estos logros sin duda se deben al movimiento asociativo.

En **CODIFIVA** optamos por un enfoque biopsicosocial que aborde la discapacidad en sus diferentes dimensiones: biológicas, sociales e individuales- incidiendo a diferencia de otros modelos conservadores (Enfoques biológico y/o rehabilitador, asistencialista) en la igualdad de oportunidades, la participación activa en la comunidad y en actuaciones dirigidas a mejorar la Calidad de Vida de las personas con discapacidad física. Esto incluye necesariamente trabajar con las familias y otros agentes de socialización primaria y secundaria: profesorado, profesionales, sindicatos, agentes políticos, medios de comunicación y sociedad en general.

2. JUSTIFICACIÓN JURÍDICA

El objetivo de este Plan de Igualdad de Oportunidades para **CODIFIVA** es conseguir una organización más informada, más abierta, más preparada para el futuro, más moderna y que ofrezca una mayor calidad de vida al personal que trabaja en ella y a quienes padecen alguna discapacidad. Porque eso es lo que significa ser una organización comprometida con la igualdad de oportunidades.

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.

El Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de **CODIFIVA** tiene como fin dar cumplimiento 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 (RLT).

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.

El compromiso de la Dirección con este objetivo y la implicación de la plantilla en esta tarea es una obligación 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 Plan se ha realizado un exhaustivo estudio y valoración de la situación y posición de las mujeres y hombres dentro de la organización para detectar 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.

El 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 por razón de sexo futuras.
- Ser dinámico y abierto a los cambios en función de las necesidades que vayan surgiendo a partir de su seguimiento y evaluación.
- Ser un compromiso de la organización que garantizará los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.

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:

I. Diagnóstico de la situación de partida 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, cultura de la Entidad y Responsabilidad Social Corporativa, selección, formación, promoción, política salarial, ordenación del tiempo de trabajo y conciliación, comunicación, ayudas, bonificaciones y política social, representatividad, prevención del acoso sexual, riesgos laborales, mujeres en riesgo de exclusión, 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.
- 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.

3. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El ámbito de aplicación del plan de igualdad se extiende a todos los trabajadores y trabajadoras de **CODIFIVA**.

4. VIGENCIA DEL PLAN

La vigencia de este plan es desde el 29 de junio de 2016 a 28 de junio de 2019.

5. RESULTADOS DEL AUTODIAGNÓSTICO

Extraemos las conclusiones generales obtenidas sobre los aspectos en los que incide el cuestionario de diagnóstico:

A. Características generales de la empresa

CODIFIVA, Coordinadora de Personas con Discapacidad Física de la Comunidad Valenciana, es una asociación sin ánimo de lucro y de carácter privado que se constituyó el 29 de marzo de 1988. Declarada de Utilidad Pública mediante Orden del Ministerio del Interior con fecha 16 de octubre de 2007.

Trabajar bajo un enfoque psicosocial basado en la Calidad de vida, la participación en la Comunidad y el ejercicio de los Derechos de las personas con discapacidad física y sus familias, es uno de nuestros principales objetivos.

Nuestra trayectoria se fundamenta en el conjunto de actuaciones, desde la representación e interlocución, pasando por la promoción de los derechos del colectivo y la defensa activa de los mismos o la sensibilización y dinamización de la sociedad valenciana, hasta la prestación de servicios que, progresivamente, se han ido configurando como servicios indispensables para la mejora de la calidad de vida y la participación activa en la Comunidad. La capacidad de innovación, mejora continua y adaptación a las necesidades específicas de apoyo de un colectivo heterogéneo, así como su manera de entender la calidad: desde la calidad de la gestión y el compromiso ético que hacen posible el modelo de calidad de vida, han repercutido de forma positiva en la percepción de calidad de vida que manifiestan tener las personas con discapacidad física. Estos logros sin duda se deben al movimiento asociativo.

No hay un compromiso formal escrito de la Dirección con la igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, pero sí está muy presente en la gestión y actividades que realizan:

- En **CODIFIVA** optamos por un enfoque biopsicosocial que aborde la discapacidad en sus diferentes dimensiones: biológicas, sociales e individuales- incidiendo a diferencia de otros modelos conservadores (Enfoques biológico y/o rehabilitador, asistencialista) en la igualdad de oportunidades, la participación activa en la comunidad y en actuaciones dirigidas a mejorar la Calidad de Vida de las personas con discapacidad física
- **TRANSVERSALIDAD Y BUENAS PRÁCTICAS**
 - o Vida independiente
 - o Calidad y Planificación de actuaciones centradas en la persona
 - o Igualdad de oportunidades e Igualdad de género
 - o Participación activa en la Comunidad/Normalización
 - o Accesibilidad Universal
 - o Universalidad y Equidad en el acceso a los recursos y servicios
 - o Economía del Bien Común

A pesar de no existir compromiso formal escrito de la Dirección con la igualdad de Oportunidades, sí hay una importante implicación, en 2016 realiza el diagnóstico de igualdad para ver su situación actual y poder desarrollar un Plan de Igualdad con actuaciones y medidas encaminadas a alcanzar los objetivos previstos y mejorar en las áreas de mejora detectadas.

Son conscientes, y más aún después de esta primera toma de datos cuantitativos y cualitativos, de que el sector actividad de la organización y, por ende, el mercado en el que se mueven, hay estereotipos y roles de género implantados a través de la cultura y la sociedad que la rodea.

A pesar de todo, es una asociación en la que la selección de personal prima la experiencia y competencia de las personas frente al género, realizando acciones

positivas hacia el sexo menos representado en el puesto de trabajo y el departamento a ocupar.

B. Características de la plantilla

No existe una proporción equilibrada de hombres y mujeres en la plantilla, ya que solo hay tres hombres en una plantilla de cuarenta y una personas.

Lo que nos lleva a que todos los puestos de trabajo están feminizados, son mayoría mujeres, excepto el de cocina, donde hay contratado un hombre.

Tanto las retribuciones salariales, como los complementos e incentivos salariales van ligados al puesto de trabajo, por lo que, aunque en este momento los puestos existentes están ocupados por mujeres, si en un futuro esto no fuese así, no habría diferencias entre hombres y mujeres, ya que se tomaría como referencia lo indicado en el convenio colectivo para dicho puesto.

El 22% de la contratación es de duración determinada, 7M-2H, el 67% de los contratos de los hombres son temporales frente al 18% de los de las mujeres.

El 78% de los contratos temporales son a tiempo parcial.

C. Movimiento de personal

La antigüedad en la asociación es muy diferente. A continuación, se muestra un cuadro donde se pueden apreciar las incorporaciones por año, distinguiendo entre mujeres y hombres:

Año	Mujeres	Hombres
2001	4	
2002	2	
2003	1	
2004	3	
2006	4	
2007	3	1
2008	3	
2009	1	
2010	3	
2011	3	
2013	2	
2014	3	
2015	4	
2016	2	2

D. Responsabilidades familiares

No existen diferencias. En la plantilla son, en la actualidad, la mayoría mujeres.

Otro tema importante es que es un sector de actividad con horarios complicados, lo que incide directamente en los problemas de conciliación de la vida personal, profesional y familiar.

E. Promoción y formación

No existe un plan de formación como tal. En 2015 se formó al 80% de la plantilla, al 33% de los hombres y al 84% de las mujeres. La formación va ligada al desempeño del puesto de trabajo ocupado.

Se ha recibido formación ligada a los siguientes temas:

- Primeros auxilios y medidas de emergencia
- Movilización de enfermos
- Coordinación de actividades empresariales
- Investigación de accidentes
- Bares, restaurantes y cafeterías
- Limpieza de edificios y locales
- Plan de autoprotección
- LOPD
- Curso directores
- Sensibilización en igualdad de género

En los últimos años solamente ha promocionado internamente una trabajadora. No se especifica si la promoción sería abierta o cerrada.

F. Selección

Se procura la realización de un proceso de selección en igualdad de oportunidades para mujeres y hombres. Se realizan pruebas como test para la selección, cuya puntuación sea totalmente objetiva.

Además, se ha intentado asegurar candidaturas paritarias por ejemplo para incorporar un cuidador.

La definición de los perfiles de puestos está realizada en función a si estos son ocupados por hombres o mujeres, y no en genérico.

La decisión de contratación la toma directamente la junta directiva de la asociación.

No existen barreras internas en la contratación, pero sí sectoriales y culturales a la incorporación de hombres, no suelen formarse en el sector social, o no tienen la experiencia.

G. Política salarial

Tanto la retribución, como los incentivos y complementos salariales si los hubiese, son los establecidos en el convenio colectivo correspondiente.

Para los aumentos salariales también se tiene en cuenta el convenio colectivo.

H. Ordenación del tiempo de trabajo y conciliación

Los mecanismos para la conciliación familiar son los que establece el Convenio Colectivo.

I. Comunicación

La comunicación interna se realiza a través de Tablón de anuncios, reuniones, teléfono móvil y manuales.

Los principales métodos de comunicación externa son su página Web y su perfil en Facebook. También utiliza correo electrónico, teléfono y visitas presenciales.

Se intenta mantener la utilización de lenguaje de género en la comunicación interna o externa de forma expresa y además se está trabajando en ello.

J. Política social

Hay una apuesta directa de **CODIFIVA** por sus grupos de interés y, en especial, por los usuarios y usuarias de sus servicios, así como de las familias, sin olvidar a las personas que la forman.

K. Representatividad

Hay dos trabajadoras que han sido formadas en igualdad de género: una logopeda y una auxiliar administrativa. Nadie ha recibido formación en negociación colectiva en igualdad. Aun así, se considera que no es un problema al ser una asociación y por la elevada concienciación de las personas que la forman.

L. Prevención del acoso sexual

No se tiene constancia de que existiera en la organización algún problema de acoso sexual o razón de sexo, y no existe un protocolo escrito al respecto.

M. Riesgos laborales y salud laboral

No hay ningún estudio específico realizado, pero si hay un compromiso de la organización por la seguridad y salud laboral de toda la plantilla.

N. Mujeres en situación o riesgo de exclusión

No se han establecido políticas sociales más allá de lo establecido por Ley.

O. Convenio colectivo

VII convenio colectivo laboral autonómico de centros y servicios de atención a personas con discapacidad de la comunidad valenciana. Dispone del siguiente capítulo dedicado de forma exclusiva a la igualdad de oportunidades y que establece las siguientes obligaciones:

Capítulo XI.- plan de igualdad de oportunidades y no discriminación

- La empresa proporcionará formación específica en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a las personas que formen parte de la Comisión de Igualdad.
- Además, la empresa pondrá en marcha acciones de sensibilización en igualdad de género de prevención del acoso por razón de sexo y del acoso sexual para toda la plantilla.
- Obligación de protocolo de acoso y de protección a las víctimas de violencia de género

6. 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 **CODIFIVA** para hacer realidad y mantener la igualdad entre mujeres y hombres, y hacer visible dicho compromiso como ejemplo dentro del sector y en la sociedad.

B. Objetivos a corto plazo

Con una puntuación en el autodiagnóstico de 12, lo que indica que la asociación no garantiza la Igualdad de Oportunidades, en consecuencia, es importante continuar con el camino iniciado, y para ello se realiza el compromiso de la dirección y contaremos con la implicación de toda la plantilla para conseguirlo.

	Área	Código	Denominación
Objetivo	ACCESO AL EMPLEO	01	Realizar procesos de selección no discriminatorios eliminando rasgos de género en la selección
Objetivo		02	Buscar un equilibrio (60/40) en la plantilla de la organización
Objetivo	CONCILIACIÓN	02	Facilitar al personal la conciliación de la vida profesional, familiar y personal
Objetivo	CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN	03	Buscar el equilibrio entre mujeres y hombres en puestos de responsabilidad y dirección
Objetivo		04	Personal protegido y sensibilizado contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo (y moral)
Objetivo	RETRIBUCIÓN	05	Eliminar las posibles discriminaciones retributivas
Objetivo	SALUD LABORAL	06	Personal protegido y sensibilizado contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo (y moral)
Objetivo		07	Mejorar la Seguridad y Salud laboral de las mujeres en la organización
Objetivo	COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA	08	Colaborar en la difusión del conocimiento sobre violencia de género, contribuir a la disminución de casos en nuestra zona de influencia
Objetivo		09	Visibilizar la presencia de la mujer en la empresa Dar imagen de empresa involucrada con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres Hacer creíble unas relaciones más igualitarias y reducir espacios de desigualdad
Objetivo	COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA	10	Mejorar la comunicación interna.
Objetivo			

7. ESTRATEGIAS Y PRÁCTICAS: ACCIONES

a) Acciones Implantadas con anterioridad a la elaboración del plan

CULTURA Y RESPONSABILIDAD SOCIAL	No hay un compromiso formal escrito de la Dirección con la igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, pero si está muy presente en la gestión y actividades que realizan
COMUNICACIÓN	Se está implementando la utilización de Lenguaje no sexista en la entidad, prueba de ello es la nueva web, la presentación de Programas y Subvenciones, Memorias técnicas etc, ...
SELECCIÓN	En los Procesos de selección se tienen en cuenta los roles de género y socialización diferencial que se manifiesta en la feminización de algunas profesiones y la baja representación de los hombres
	Se intenta que el proceso de selección sea lo más objetivo posible.
CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN	Poca contratación temporal
	Plantilla muy estable con un alto porcentaje de contratación indefinida.
RETRIBUCIÓN	Para los sueldos y salarios se tiene en cuenta el convenio colectivo, por lo que la diferencia salarial se debería los puestos de trabajo ocupados por hombres y mujeres.
CONCILIACIÓN	El horario de la empresa facilita la conciliación de la vida familiar, profesional y personal, porque salen antes de la 17:00 del trabajo.
	Las reuniones de trabajo se realizan durante la jornada laboral en general
CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN	Alto porcentaje de personas formadas el ejercicio pasado.
	Se ha realizado formación en igualdad de oportunidades
CONCILIACIÓN	Jornada continua, lo que facilita la conciliación.
	Se tiene en cuenta el cumplimiento de objetivos frente a la presencia

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

codifiva		ÁREAS	MEDIDAS DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	
1	ACCESO AL EMPLEO			ELEGIDAS
M E D I D A S	Diagnóstico	Acciones positivas en el procedimiento de reclutamiento y contratación, como por ejemplo tener en cuenta todos los CV de hombres que lleguen al departamento de RRHH, a igualdad de competencias elegir al hombre,...		EN PUESTO CUIDADOR A/OR)
		Procesos de reclutamiento y selección de personal en igualdad de oportunidades.		X
		Procesos de reclutamiento y selección de personal en igualdad de oportunidades. Ofertas de puesto de trabajo en igualdad, con acciones positivas hacia el sexo que no tiene representación en el puesto.		X
	Visado	Procesos de selección no discriminatorios.		X
Programas de formación y sensibilización en igualdad de oportunidades, dirigidos a los departamentos de recursos humanos.			x Ya está	
Acciones encaminadas a la facilitar la incorporación de mujeres a puestos en los que se encuentra subrepresentada.			no es nuestro	
2	CONCILIACIÓN			ELEGIDAS
M E D I D A S	Visado	Establecimiento de mejoras respecto a la normativa legal vigente en materia de conciliación de la vida laboral y familiar.		
		Medidas que faciliten la flexibilidad laboral.		X
		Programas de sensibilización e información dirigidos a todo el personal en materia de conciliación.		
		Creación de servicios y recursos para el cuidado de personas dependientes del personal de la empresa.		
3	CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN			ELEGIDAS
M E D I D A S	Diagnóstico	Proceso de formación en igualdad de oportunidades de la Junta Directiva de la asociación.		
		Formación sobre lenguaje de género a las personas encargadas de la comunicación en la asociación.		
		Información y sensibilización a todo el personal de la asociación en lenguaje de género.		
		Auditoría de las comunicaciones en lenguaje de género.		
		Implantación de las mejoras en las comunicaciones.		
		Definir los perfiles de puesto en Igualdad de género		
	Dirección	Plan de formación anual individual teniendo en cuenta la estrategia, las necesidades del puesto y de la persona que lo ocupa		
		Impartir formación sobre igualdad de oportunidades para toda la plantilla		
	Personal	Facilitar la formación al personal teniendo en cuenta sus necesidades personales y familiares.		
		Labor de dinamización y empoderamiento para incrementar la presencia de mujeres en Junta Directiva y cargos de responsabilidad.		X
Visado	Información y sensibilización de la plantilla sobre Igualdad de Oportunidades.			
	Formación básica en igualdad de oportunidades a toda la plantilla			
	Catalogación y valoración de los puestos de trabajo conforme a criterios no discriminatorios.			
	Acciones encaminadas a facilitar la promoción profesional de las mujeres en cargos de responsabilidad.		X	
Convenio Colectivo	Acciones encaminadas a la incorporación de mujeres en programas formativos que les facilite su promoción profesional.		x Ya está	
	Realización por toda la plantilla de programas formativos en igualdad de oportunidades		x Ya está	
	Programas formativos dirigidos a la capacitación profesional de mujeres en aquellos puestos en los que se encuentren subrepresentadas.			
	La empresa proporcionará formación específica en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a las personas que formen parte de la Comisión de Igualdad.			
	Además, la empresa pondrá en marcha acciones de sensibilización en igualdad de género, de prevención del acoso por razón de sexo y del acoso sexual para toda la plantilla.		X	
4	RETRIBUCIÓN			ELEGIDAS
MEDIDAS	Visado	Acciones encaminadas a la eliminación de cualquier tipo de discriminación retributiva.		X
5	SALUD LABORAL			ELEGIDAS
M E D I D A S	Diagnóstico	Protocolo de prevención o actuación ante el acoso sexual o por razón de sexo		
	Visado	Medidas dirigidas a prevenir y eliminar cualquier tipo de acoso sexual y por razón de sexo y moral.		X
		Elaboración e implantación de programas de salud para mujeres.		X
	Convenio Colectivo	Difusión y velar por el cumplimiento de los derechos reconocidos en la LO 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.		X
		Protocolo de prevención y actuación en caso de Acoso Sexual o Por Razón de Sexo		
	Dirección	Incluir en las revisiones médicas anuales, la revisión ginecológica dado el alto porcentaje de mujeres en la plantilla.		X
Ley Igualdad	Protocolo de prevención y actuación en caso de Acoso Sexual o Por Razón de Sexo		X	
6	COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA			ELEGIDAS
M E D I D A S	Diagnóstico	Diseñar y firmar un "Compromiso de la Dirección con la Igualdad de Oportunidades" Una Política de Responsabilidad Social Empresarial Implantar alguna Medida de RSE en ámbitos económicos y/o medioambientales, además de las sociales.		
	Visado	Medidas dirigidas a la eliminación de una imagen sexista de la empresa en su presentación cara al exterior.		X
		Medidas dirigidas a la eliminación del lenguaje sexista de las comunicaciones y documentos internos de la empresa.		X
Personal	Mejorar la comunicación con la plantilla, en particular en materia de igualdad informando de las medidas implantadas así como de la evaluación del plan de igualdad implantado		X	

c) Acciones a implantar

	Área	Código	Denominación
Acción		<u>1</u>	Procesos de reclutamiento y selección de personal en igualdad de oportunidades.
Acción		<u>2</u>	Programas de formación y sensibilización en igualdad de oportunidades, dirigidos a los departamentos de recursos humanos
Acción		<u>3</u>	Acciones Positivas de Contratación para el puesto de cuidadora/or
Acción	CONCILIACIÓN	<u>4</u>	Medidas que faciliten la flexibilidad laboral.
Acción	CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN	<u>5</u>	Acciones encaminadas a facilitar la promoción profesional de las mujeres en cargos de responsabilidad.
Acción		<u>6</u>	Además, la empresa pondrá en marcha acciones de sensibilización en igualdad de género, de prevención del acoso por razón de sexo y del acoso sexual para toda la plantilla.
Acción	RETRIBUCIÓN	<u>7</u>	Acciones encaminadas a la eliminación de cualquier tipo de discriminación retributiva: Análisis retributivo
Acción		<u>8</u>	Protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo
Acción		<u>9</u>	Elaboración e implantación de programas de salud para mujeres.
Acción	SALUD LABORAL	<u>10</u>	Incluir en las revisiones médicas anuales, la revisión ginecológica dado el alto porcentaje de mujeres en la plantilla.
Acción		<u>11</u>	Difusión de campañas sobre violencia de género, facilitando el acceso a las mismas a posibles víctimas de violencia de género (personal, usuarios/as, familiares, etc)
Acción		<u>12</u>	Medidas dirigidas a la eliminación de una imagen sexista de la empresa en su presentación cara al exterior.
Acción	COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA	<u>13</u>	Estudio de lenguaje de género utilizado en documentos internos y externos, aplicación de mejoras
Acción		<u>14</u>	Mejorar la comunicación con la plantilla, en particular en materia de igualdad informando de las medidas implantadas así como de la evaluación del plan de igualdad implantado

d) Descripción detallada de cada acción

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

8. SISTEMA DE EVALUACIÓN

a. Evaluación de resultados. Indicadores.

- Número total de acciones por áreas implantadas en **CODIFIVA**.

ÁREA DE INTERVENCIÓN	ACCIONES
Área de Acceso al Empleo	3
Área de Conciliación	1
Área de Clasificación Profesional, Promoción y Formación	2
Área de Retribución	1
Área de Salud Laboral	4
Área de Comunicación y Lenguaje no Sexista	3
TOTAL	14

- Número y sexo de las personas beneficiarias por áreas

Acción	Área	Código	Denominación	Dirigido a:
Acción	ÁREA EMPLEO	1	Procesos de reclutamiento y selección de personal en igualdad de oportunidades.	Nuevas contrataciones
Acción		2	Programas de formación y sensibilización en igualdad de oportunidades, dirigidos a los departamentos de recursos humanos	3 M
Acción		3	Acciones Positivas de Contratación para el puesto de cuidadora/or	Nuevas contrataciones
Acción	CONCILIACIÓN	4	Medidas que faciliten la flexibilidad laboral.	38M - 3H
Acción	CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN	5	Acciones encaminadas a facilitar la promoción profesional de las mujeres en cargos de responsabilidad.	38M
Acción		6	Además, la empresa pondrá en marcha acciones de sensibilización en igualdad de género, de prevención del acoso por razón de sexo y del acoso sexual para toda la plantilla.	38M - 3H
Acción	RETRIBUCIÓN	7	Acciones encaminadas a la eliminación de cualquier tipo de discriminación retributiva: Análisis retributivo	38M - 3H
Acción	SALUD LABORAL	8	Protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo	38M - 3H
Acción		9	Elaboración e implantación de programas de salud para mujeres.	38M
Acción		10	Incluir en las revisiones médicas anuales, la revisión ginecológica dado el alto porcentaje de mujeres en la plantilla.	38M
Acción		11	Difusión de campañas sobre violencia de género, facilitando el acceso a las mismas a posibles víctimas de violencia de género (personal, usuarios/as, familiares, etc)	38M - 3H
Acción	COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA	12	Medidas dirigidas a la eliminación de una imagen sexista de la empresa en su presentación cara al exterior.	38M - 3H
Acción		13	Estudio de lenguaje de género utilizado en documentos internos y externos, aplicación de mejoras	38M - 3H
Acción		14	Mejorar la comunicación con la plantilla, en particular en materia de igualdad informando de las medidas implantadas así como de la evaluación del plan de igualdad implantado	38M - 3H

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

15

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 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.

9. CALENDARIO


PLAN DE IGUALDAD 2016-2019

Acción	Área	Código	Denominación	F. Inicio	F. Fin	2016			2017				2018				2019	
						2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
Acción	ÁREA EMPLEO	1	Procesos de reclutamiento y selección de personal en igualdad de oportunidades.	ene-17	dic-17													
Acción		2	Programas de formación y sensibilización en igualdad de oportunidades, dirigidos a los departamentos de recursos humanos	may-16	jun-16													
Acción		3	Acciones Positivas de Contratación para el puesto de cuidadora/or	ene-17	dic-17													
Acción	CONCILIACIÓN	4	Medidas que faciliten la flexibilidad laboral.	jul-16	dic-16													
Acción	CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN	5	Acciones encaminadas a facilitar la promoción profesional de las mujeres en cargos de responsabilidad.	jul-16	jul-17													
Acción		6	Además, la empresa pondrá en marcha acciones de sensibilización en igualdad de género, de prevención del acoso por razón de sexo y del acoso sexual para toda la plantilla.	ene-17	dic-17													
Acción	RETRIBUCIÓN	7	Acciones encaminadas a la eliminación de cualquier tipo de discriminación retributiva: Análisis retributivo	ene-18	mar-18													
Acción	SALUD LABORAL	8	Protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo	jul-16	jul-17													
Acción		9	Elaboración e implantación de programas de salud para mujeres.	ene-17	dic-17													
Acción		10	Incluir en las revisiones médicas anuales, la revisión ginecológica dado el alto porcentaje de mujeres en la plantilla.	ene-17	jun-19													
Acción		11	Difusión de campañas sobre violencia de género, facilitando el acceso a las mismas a posibles víctimas de violencia de género (personal, usuarios/as, familiares, etc)	oct-16	jun-19													
Acción		12	Medidas dirigidas a la eliminación de una imagen sexista de la empresa en su presentación cara al exterior.	ene-17	sep-17													
Acción	COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA	13	Estudio de lenguaje de género utilizado en documentos internos y externos, aplicación de mejoras	jun-18	may-19													
Acción		14	Mejorar la comunicación con la plantilla, en particular en materia de igualdad informando de las medidas implantadas así como de la evaluación del plan de igualdad implantado	ene-17	dic-17													

10. PARTICIPACIÓN DE LA REPRESENTACIÓN LEGAL Y LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS.

Hay tres personas que forman la representación de trabajadoras y trabajadores, las cuales han participado desde el inicio en la realización del plan de igualdad de oportunidades. Han participado de forma directa en el diagnóstico. La

representación y la dirección han participado en la elaboración del plan, además ambas participarán en la aprobación del mismo.

Nombre:	
Cargo:	
Departamento:	

Nombre:	
Cargo:	
Departamento:	

17

Nombre:	
Cargo:	
Departamento:	

11. ASIGNACIÓN DE UNA PERSONA RESPONSABLE DEL PLAN

CODIFIVA ha designado a una persona de la Dirección como Responsable de la organización, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres a:

Nombre:	María Arias
Cargo:	Personal Técnico de Proyecto/Psicóloga
Departamento:	SANITARO