

PLAN DE IGUALDAD 2020-2023

FEDERACION COAMIFICOA



PLAN DE IGUALDAD DEL PERSONAL LABORAL DE FEDERACION COAMIFICOA

ÍNDICE

página 3	1. INTRODUCCIÓN
	1.1 Contexto histórico de FC pág.3
	1.2 El presente de FC pág.4
	1.3 Características de FC pág.5
	1.4 FC y la Igualdad pág.6
	1.5 FC y la Igualdad pág.7
página 7	2. ÁMBITO Y MECANISMOS DE APLICACIÓN
página 8	3. FINALIDAD DEL PLAN DE IGUALDAD
página 9	4. ÁMBITO DE ANÁLISIS Y ASPECTOS DE MEJORA
página 10	5. LÍNEAS DE ACTUACIÓN Y OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD
página 12	6. LÍNEAS DE ACTUACIÓN, OBJETIVOS Y MEDIDAS DE IGUALDAD
página 28	7. SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
página 31	8. CRONOGRAMA DE LAS ACTUACIONES
página 32	9. RESPONSABLE DEL PLAN DE IGUALDAD

1. INTRODUCCIÓN

1.1 CONTEXTO HISTÓRICO DE FEDERACION COAMIFICOA

El 27 de marzo de 1991 se aprobaron los estatutos de FEDERACIÓN COAMIFICOA. Dichos estatutos fueron inscritos el 24 de abril de 1991 por la Dirección de Política Interior del Ministerio del Interior (Subdirección General de Asociaciones).

Los estatutos originales se modificaron por decisión de la Asamblea General de 29 de noviembre de 2003, inscribiéndose la modificación el 10 de febrero de 2004. Además, en Asamblea General celebrada el 14 de abril del 2005, se acordó una nueva modificación, inscribiéndose el 5 de julio de 2005. Posteriormente, el 4 de noviembre de 2006, la Asamblea General Extraordinaria acordó modificar sus estatutos, para adaptarlos a las nuevas necesidades asociativas; dicha modificación ha sido inscrita el 20 de marzo de 2007. La última modificación estatutaria tuvo lugar en la Asamblea General celebrada en 27 de mayo de 2013.

La Federación, constituida sin ánimo de lucro, tiene personalidad jurídica propia, independientemente de sus asociados, conforme a lo establecido en la Ley de Asociaciones vigente.

El domicilio social radica en la calle José Bergamín, 12, local 8, de Madrid.

Objeto social y actividades desarrolladas.

La Federación tiene por objeto:

1. Coordinar las acciones que lleven a la consecución de los fines de integración social, de todos sus miembros federados.
2. La mentalización de la sociedad sobre la problemática de las personas con discapacidad física, para conseguir un ambiente de plena normalización.
3. Lograr de las Administraciones Públicas la máxima atención a las personas con discapacidad física, en orden a la resolución de sus reivindicaciones.
4. La defensa de las condiciones de vida de las personas con discapacidad física de España mediante la gestión y reivindicación ante los organismos y entidades que proceda.
5. Promoción y desarrollo de programas de servicios en el ámbito de la atención personal, la formación, el empleo, el ocio y tiempo libre que favorezcan la integración social de las personas con discapacidad física.
6. Diseñar e impartir actuaciones formativas y de empleo (para trabajadores y desempleados) encaminados a conseguir la normalización social de las personas con discapacidad física.
7. Diseñar, coordinar y ejecutar acciones de cooperación internacional bien de forma individual o con Asociaciones de otros países en desarrollo de actividades destinadas a las personas con discapacidad, pudiendo firmar convenios y acuerdos de colaboración con asociaciones contraparte en los países de ejecución.
8. Promoción y fomento de la igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.

Para el cumplimiento de los fines de la Federación, ésta podrá integrarse en Organizaciones de carácter nacional e internacional.

1.2 EL PRESENTE DE FEDERACION COAMIFICOA

“Cada vez más cerca de las personas”

Desde su constitución en 1996, Federación COAMIFICOA vive con la finalidad última de mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad física a nivel estatal, y la de sus familias para conseguir su plena integración en la sociedad; De hecho, la Misión de esta Federación tiene su base fundamental en esto:

Procurar y defender la mejora de las condiciones de vida de las personas con discapacidad física y de sus familias en acción coordinada con las asociaciones miembro

El compromiso de Federación COAMIFICOA se plasma en los siguientes objetivos a lograr durante los ejercicios 2020-2023:

- Coordinar las acciones que lleven a la consecución de los fines de integración social de todos sus miembros federados.
- La promoción y el desarrollo de programas y servicios en todos los ámbitos: el de la atención personal, la formación y el empleo, el ocio y el tiempo libre, etc. que favorezcan la integración social de las personas con discapacidad física.
- Diseñar e impartir actuaciones formativas y de empleo, para trabajadores/as y desempleados/as, dirigidas a conseguir la normalización social de las personas con discapacidad física.
- La promoción y el fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

El nuevo Marco de Atención a las Personas es un modelo que prioriza a las personas y sus necesidades, las coloca en el centro de la intervención y las concede protagonismo durante todo su proceso de desarrollo en la organización.

Se consolida una Federación Coamificoa claramente posicionada en la intervención con las personas más vulnerables y en la defensa de sus derechos y de su acceso a los mismos, a la vez que abierta a la población general a la que ofrece, en distintos ámbitos, una red de apoyo y prevención en temas como la salud y prevención y promoción de hábitos saludables, la atención en situaciones de violencia en el ámbito familiar, la formación y educación y la defensa de los derechos de las personas con discapacidad física como la accesibilidad universal.

Federación Coamificoa brinda su apoyo a los colectivos con los que interviene y entre los que se encuentran: Personas con discapacidad física y familias afectadas, para facilitarles encontrar trabajo y la conciliación familiar y laboral; Infancia, favoreciendo la igualdad de oportunidades eliminando barreras y educando; Mujeres con discapacidad física en dificultad social, dando el apoyo necesario a las mujeres que se encuentran en situaciones de gran vulnerabilidad y en especial las que sufren la violencia de género; Jóvenes, para fortalecer su autonomía y desarrollo personal; Personas Mayores, dependientes y cuidadoras apoyando y favoreciendo que puedan seguir desarrollando su vida en su propio entorno y domicilio.

Además, también Federación Coamificoa realiza su labor con Personas inmigrantes y refugiados con discapacidad contribuyendo a su integración social; Personas en situación de extrema vulnerabilidad, paliando sus necesidades anímicas y materiales; En definitiva,

personas con capacidades distintas, con el objeto de contribuir a que las personas puedan desarrollar las actividades cotidianas sin dificultades y en igualdad de condiciones.

El empleo es uno de los ámbitos clave de intervención y Federación Coamificoa debe potenciar el trabajo en este terreno, para lograr o acercar al empleo a las personas que están más alejadas de él, dirigiendo sus esfuerzos a fomentar el acceso al mercado laboral, el autoempleo, la mejora de la empleabilidad, la formación en competencias transversales y técnicas. Todo ello, para apoyar a jóvenes en riesgo de exclusión, las personas mayores de 45 años paradas de larga duración, familias con todos sus miembros en paro, las mujeres con especiales dificultades e inmigrantes.

La prioridad en el ámbito Internacional será trasladar el compromiso solidario a las poblaciones más vulnerables de otros países ofreciendo ayuda humanitaria de emergencia, preparación y mitigación del efecto de los desastres; Cooperación para el desarrollo; cooperación y asistencia técnica y potenciar los Centros especializados.

Visión

Federación Coamificoa como organización social de carácter voluntario, fuertemente arraigada en la sociedad, dará respuestas integrales a las personas con discapacidad física, vulnerables desde una perspectiva de desarrollo humano y comunitario reforzando sus capacidades individuales en su contexto social.

Misión

Estar cada vez más cerca de las personas con discapacidad física, a través de acciones integradas, realizadas esencialmente por voluntariado y con una amplia participación social y presencia territorial.

1.3 CARACTERÍSTICAS DE LA ORGANIZACIÓN

Federación Coamificoa está compuesta por:

- **Voluntariado:** un voluntariado especializado y entregado de alrededor de 25 personas de media al año.
- **Personal laboral:** 3 personas de media.
- **Socios y socias:** cuenta con el apoyo de más de 7.800 socias y socios de las Asociaciones y Coordinadoras federadas.

1.4 FEDERACIÓN COAMIFICOA Y LA IGUALDAD

La igualdad de género es un derecho fundamental reflejado en la Constitución Española y un valor esencial en nuestra sociedad. Además, es una condición necesaria para lograr el bienestar social, el crecimiento económico y la cohesión social.

COMPROMISO DE FEDERACION COAMIFICOA Y DEL MOVIMIENTO INTERNACIONAL CON LA IGUALDAD.

Encontramos recogido en diferentes textos el compromiso de Federación Coamificoa. A continuación, se reproducen extractos que demuestran el interés y el trabajo a favor de la igualdad.

Política sobre género de la Federación (2003).

El objetivo principal de esta política consiste en “promover el equilibrio en la representación de ambos sexos en los diversos niveles de la estructura interna de sus organizaciones y, en especial, fomentar que sea mayor el número de mujeres que participen en los procesos de adopción de decisiones a todos los niveles”. Se considera que una representación equilibrada de hombres y mujeres, o que refleje la diversidad de género, es importante para garantizar una asignación justa de recursos a los grupos beneficiarios (mujeres, niñas, hombres y niños) además de velar por la equidad en el seno de la organización. Aunque la política concede prioridad a la incorporación de perspectivas de género en la formulación de programas en todos los niveles y apenas en los programas centrados en cuestiones de género, las Sociedades Nacionales también pueden poner en práctica proyectos destinados a asistir a grupos especiales de hombres o de mujeres, si la situación local así lo requiere. Creación de la Comisión de la Mujer y niña con discapacidad de la Federación Coamificoa, 2003

Plan estratégico de la Federación Coamificoa de 05 de junio de 2018.

En virtud de este Plan Estratégico, la Federación Coamificoa se esforzará en reducir cualquier forma de violencia, de discriminación y de falta de respeto de la diversidad. Ello supone, entre otras medidas, promover una mayor diversidad entre el personal y los voluntarios, integrar el respeto por la diversidad y fomentar la no discriminación en los programas de salud y en los programas de atención a mujeres víctimas de violencia de género.

Marco estratégico de la Federación Coamificoa, 2018-2020.

La Federación Coamificoa, así como las Asociaciones y Coordinadoras federadas, se comprometen por la presente a: aplicar la Estrategia de la Federación en materia de género; incorporar de forma sistemática una perspectiva de género en todas las políticas; abogar por políticas y legislaciones que luchen contra la estigmatización y la discriminación basadas en el género; crear condiciones favorables para lograr una representación equilibrada en relación con el género en los órganos de gobierno y de gestión, y entre los miembros del personal, y en todos los órganos estatutarios y en todas las reuniones

estatutarias, siempre que sea posible; incorporar la perspectiva de género cuando se modifique los estatutos; promover y alentar actividades para adoptar una perspectiva de género en el desarrollo de todos sus programas y proyectos.”

En el año 2010, el **Código Ético de Federación Coamificoa**, estableció que en los procesos de selección y contratación de personal, regirá una política basada en los principios generales de objetividad, no discriminación e igualdad de oportunidades, garantizando el acceso al empleo en igualdad de condiciones de los grupos minoritarios. En este sentido, la selección, asignación de puestos y la promoción del personal de todos los niveles se realizará en base a la capacidad, la cualificación, los conocimientos y la experiencia, asegurando en todo momento que no existe distinción, exclusión o preferencias basadas en otras cuestiones.

1.5 FEDERACIÓN COAMIFICOA Y LA IGUALDAD

Continuando con las líneas estratégicas establecidas por Federación Coamificoa en todo el territorio nacional, tiene establecida la prioridad de aplicar y elaborar las acciones y normas oportunas para el desarrollo del presente plan de Igualdad:

- Plan de Igualdad 2020-2023

Anualmente se ha realizado un seguimiento de las acciones y evaluado el estado de situación en la plantilla de Federación Coamificoa a 31 de diciembre de cada año, dando prioridad a la contratación de personas con discapacidad física y potenciando como discriminación positiva la incorporación de mujeres en todos los puestos de la estructura de la entidad y de sus proyectos.

2. ÁMBITO Y MECANISMO DE APLICACIÓN

El presente Plan de Igualdad se aplicará a todo el personal laboral de Federación Coamificoa en el territorio nacional.

El mecanismo de funcionamiento para el desarrollo, seguimiento y evaluación del Plan es el siguiente:

- LOS EQUIPOS DE IGUALDAD

Funcionamiento de un equipo de igualdad en la oficina central de la Federación.

La composición del Equipo de Igualdad de Federación Coamificoa, equipo creados ad-hoc es:

- Agente de igualdad (1 miembro)
- Personal de Secretaría (1 miembro)
- Personal de Coordinación (1 miembro)
- Representante legal de los trabajadores y trabajadoras (cuando exista su designación)

- AGENTE DE IGUALDAD

Es la persona que se encarga de liderar el proceso de diagnóstico y de análisis de la realidad y del diseño, del desarrollo y de la evaluación del plan de acción. Liderado por la figura del Secretario.

- EL PROCESO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

3. FINALIDAD DEL PLAN

- **Que Federación Coamificoa continúe siendo la organización referente de valores tales como la igualdad y la conciliación laboral y personal.**

Coamificoa es un modelo distinto de organización y la igualdad entre hombres y mujeres es una realidad intrínseca. Además, las medidas de conciliación de la vida laboral y personal ya se encuentran implementadas, sin estar reguladas en un documento, la filosofía de la Entidad ha sido potenciar siempre la conciliación y eliminar las posibles barreras de la integración laboral y desarrollo profesional.

Con la elaboración del Plan de Igualdad estas medidas quedarán reflejadas en los documentos pertinentes.

- **Aumentar la motivación y el compromiso con el trabajo.**
Sólo la plena participación y la implicación de todas las personas que forman la organización puede hacer posible conseguir la excelencia en la calidad de los servicios que prestamos.
- **Aprovechar el potencial y las capacidades de todo el personal.**
Garantizar una situación de igualdad de oportunidades para todas las trabajadoras y trabajadores, donde no existan obstáculos ni limitaciones al desarrollo profesional de ninguno de sus miembros ni colectivos es, sin duda alguna, el motor para lograr la excelencia.
- **Retener el talento.**
Está demostrado que las medidas de conciliación están muy bien valoradas por la plantilla, lo que contribuye a retener el talento de la institución.
- **Optimizar los recursos humanos de Federación Coamificoa, en donde las mujeres son indispensables para el presente y futuro de la organización.**
Las mujeres constituyen un potencial de personal para cualquier organización y más para Federación Coamificoa, tras la creación de la Comisión de Mujer y Niña con discapacidad, la cual siempre ha estado apoyada por la labor de trabajadoras en su plantilla.
- **Mostrar el compromiso de Federación Coamificoa en materia de igualdad.**
Mostrar el compromiso de la institución mediante la incorporación en todos los niveles de personas de ambos sexos. Ello puede contribuir a optimizar las relaciones de Federación Coamificoa con otras organizaciones y empresas y a mejorar las relaciones con las empresas proveedoras y con la Administración, facilitando la obtención de financiación, ayudas y subvenciones.

El compromiso por la Igualdad hace que las personas estén interesadas en entrar a trabajar en Federación Coamificoa y que las personas que ya son miembros de la organización se sientan orgullosas de pertenecer a la misma.

▪ **El cumplimiento de la legislación vigente.**

El incumplimiento de la legislación vigente puede comportar importantes consecuencias económicas y de imagen para una organización. Además, puede generar un clima laboral tenso y posibles dificultades en las relaciones laborales.

4. ÁMBITOS DE ANÁLISIS Y ASPECTOS DE MEJORA

En el Informe de Evaluación del Plan de Igualdad se ha desarrollado la metodología empleada para la verificación de dicho Plan. La estructura es la siguiente:

a) análisis de la situación y evolución de cumplimiento y mejora

b) análisis cuantitativo y cualitativo de las acciones de igualdad recogidas en el Plan de Igualdad. El análisis cuantitativo mide el grado de cumplimiento o de desarrollo de cada acción, mientras el análisis cualitativo aporta información específica sobre dificultades, cambios, resultados esperados, etc.

Con la trayectoria de la filosofía de empresa en cuanto al plan de igualdad y teniendo presentes la evaluación realizada, este Plan de Igualdad 2020-2023 debe convertirse en un instrumento útil para llevar a cabo la estrategia de género e igualdad de oportunidades en Federación Coamificoa. Para ello, es necesario seguir las siguientes pautas:

- El Plan de Igualdad debe ser **global**, un único plan con acciones que puedan desarrollarse bien simultáneamente en los distintos territorios o bien centralizadas pero aplicables a toda la Institución.
- El Plan debe ser **sencillo y abarcable**. El bagaje cultural en materia de igualdad existente en Federación Coamificoa, ponen de manifiesto la idoneidad de manejar un Plan y unas medidas de igualdad que no ofrezcan dificultad en su desarrollo. Que se dirija a áreas de mejora concretas y con objetivos que puedan ser medibles y realistas.
- **Compromiso** de la Dirección con la igualdad. No cabe duda de que Federación Coamificoa está comprometida con la igualdad de oportunidades. Este hecho conlleva la incorporación transversal de género a lo largo de la Institución y es un camino sin retorno que supone plantear un reto de cambio cultural y estructural que afecta a decisiones estratégicas. Aunque este cambio está fundamentado en gran medida en la política de gestión de recursos humanos, bien es cierto que por la propia transversalidad de la igualdad, las políticas de comunicación (interna y externa), de marketing y de publicidad no se quedan al margen de la estrategia.

Atendiendo tanto a la evolución de los datos que hemos ido obteniendo a lo largo de los años de vigencia de los anteriores planes de igualdad, como a la evaluación de los indicadores de las medidas propuestas en el plan 2012-2015, llegamos a las siguientes conclusiones:

- Sobre la **PLANTILLA**: La plantilla de Federación Coamificoa siempre ha estado altamente feminizada. Desde el ejercicio 2014 contamos con más del 50% de mujeres.

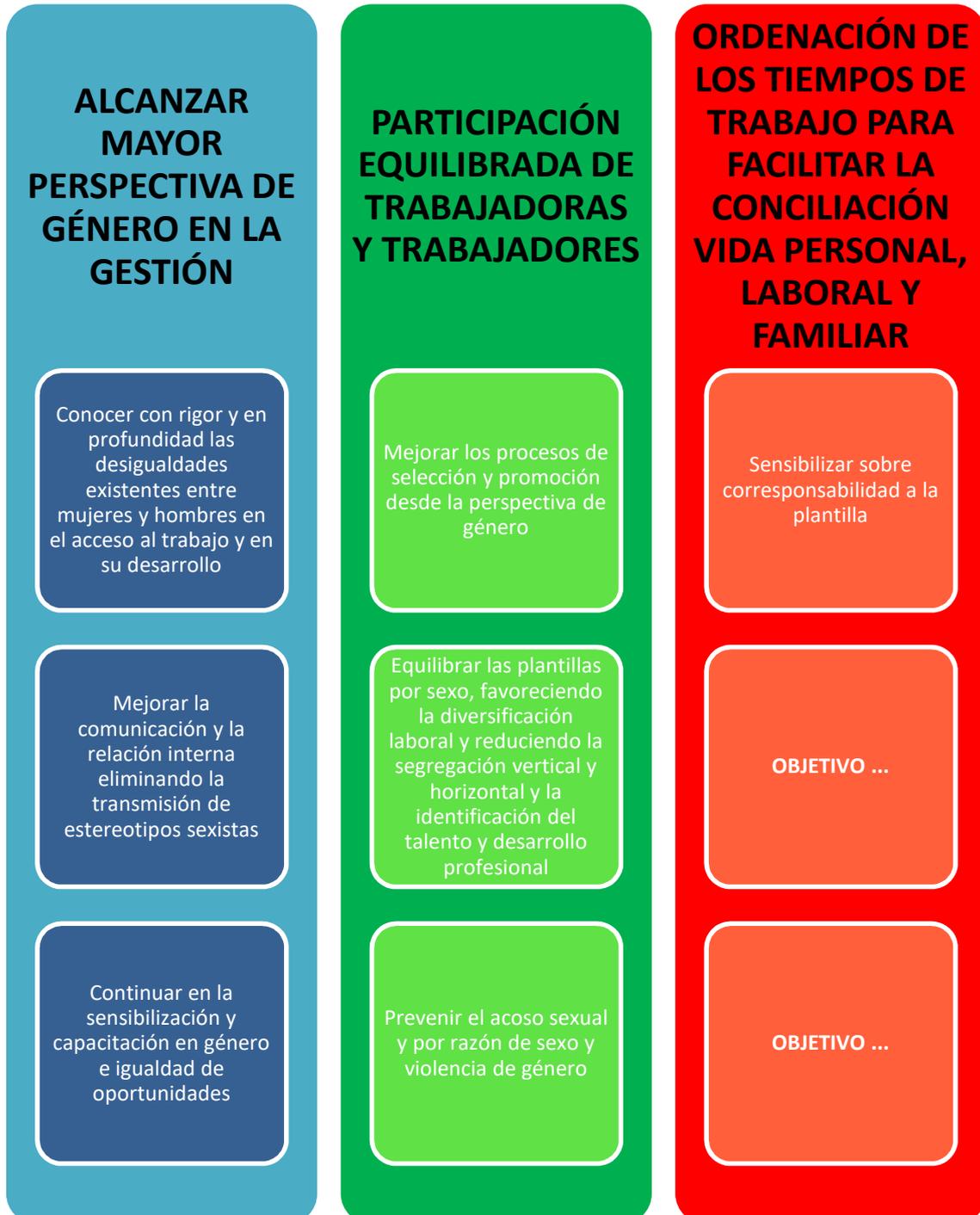
- Teniendo presente las **MEDIDAS DE IGUALDAD** que se han realizado parcialmente o las que no se han podido realizar, se resumen en los siguientes puntos aquellas acciones que quedan pendientes:
 - 1) Guía de lenguaje no sexista común para toda la Institución.
 - 2) Priorización del acceso en condiciones de igualdad del sexo menos representado
 - 3) Fomento/priorización equipos de trabajo mixtos en cuanto a sexo
 - 4) Revisión periódica del catálogo de puestos de trabajo y de la asignación de los puestos.
 - 5) Campaña de prevención del acoso sexual o por razón de sexo.

5. LÍNEAS DE ACTUACIÓN Y OBJETIVOS DEL PLAN

Siguiendo la estructura y líneas marcadas, el Plan de Igualdad del Personal Laboral de Federación Coamificoa 2020-2023 está organizado siguiendo el siguiente esquema: Se han marcado **TRES LÍNEAS DE ACTUACIÓN** a las que se vinculan unos **OBJETIVOS** de los cuales dependen unas **MEDIDAS DE IGUALDAD** concretas.



De este modo, estas son las tres líneas de trabajo con sus correspondientes objetivos:



6. LÍNEAS DE ACTUACIÓN, OBJETIVOS Y MEDIDAS DE IGUALDAD

PRIMERA LÍNEA DE ACTUACIÓN: ALCANZAR MAYOR PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA GESTIÓN

OBJETIVO 1.1.

CONOCER CON RIGOR Y EN PROFUNDIDAD LAS DESIGUALDADES EXISTENTES ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL ACCESO AL TRABAJO Y EN SU DESARROLLO.

- **MEDIDA NÚMERO 1:** Revisión de los indicadores de género en la plantilla de Federación Coamificoa para su mejora y utilidad.
- **MEDIDA NÚMERO 2:** Participación de la propia Junta Directiva de Federación Coamificoa en la solicitud de Certificación Oficial del Distintivo de Igualdad.
- **MEDIDA NÚMERO 3:** Participación en reuniones nacionales del equipo de igualdad / informe anual de actividad del equipo de Igualdad de Federación Coamificoa.
- **MEDIDA NÚMERO 4:** Creación de un espacio específico de Igualdad en la web de Federación Coamificoa.
- **MEDIDA NÚMERO 5:** Valoración del funcionamiento del sistema de Valoración del Desempeño actual e implantación de mejoras.

LÍNEA 1 - OBJETIVO 1: ALCANZAR MAYOR PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA GESTIÓN.

MEDIDA 1

NOMBRE DE LA ACCIÓN	Revisión de los indicadores de género en la plantilla de Federación Coamificoa para su mejora y utilidad
OBJETIVO	Conocer con rigor y en profundidad las posibles desigualdades existentes entre mujeres y hombres en el acceso al trabajo y en su desarrollo
PROCEDIMIENTO	Identificar los datos que desde la perspectiva de género son necesarios para poder realizar los análisis correspondientes
PERSONA Y/O DEPARTAMENTO RESPONSABLE	Departamento RRHH y Organización
CALENDARIO	Ver punto 8 de este documento: Calendarización de acciones
PRESUPUESTO	Sin determinar
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> • Tener identificados los datos que son necesarios • Realización de informes periódicos de personal desagregados por sexo con los datos necesarios • Realización de informes retributivos de manera periódica • Definición de indicadores de género • Introducción de indicadores de género



COAMIFICOA

LÍNEA 1 - OBJETIVO 1: ALCANZAR MAYOR PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA GESTIÓN.

MEDIDA 2

NOMBRE DE LA ACCIÓN	Participación de la Junta Directiva de Federación Coamificoa en la solicitud de Certificación Oficial del Distintivo de Igualdad
OBJETIVO	Unificar criterios en cuanto a la gestión de recursos humanos con perspectiva de género y verificación del seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad
PROCEDIMIENTO	Elaborar un procedimiento con indicadores de género común a todos los territorios
PERSONA Y/O DEPARTAMENTO RESPONSABLE	Departamento Personal y Junta Directiva de Federación Coamificoa
CALENDARIO	Ver punto 8 de este documento: Calendarización de acciones
PRESUPUESTO	Sin determinar
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> • Tener identificados los datos que son necesarios • Realización de informes periódicos de personal desagregados por sexo con los datos necesarios • Realización de informes retributivos de manera periódica • Definición de indicadores de género • Introducción de indicadores de género

LÍNEA 1 - OBJETIVO 1: ALCANZAR MAYOR PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA GESTIÓN.

MEDIDA 3

NOMBRE DE LA ACCIÓN	Participación en reuniones nacionales del Equipo de Igualdad / informe anual de actividad del Equipo de Igualdad de Federación Coamificoa
OBJETIVO	Conocer con rigor y en profundidad las posibles desigualdades existentes entre mujeres y hombres en el acceso al trabajo y en su desarrollo
PROCEDIMIENTO	Se definirá la periodicidad mínima con la que tienen que reunirse los Equipos de Igualdad. Igualmente se establecerá el mecanismo para recoger la información y centralizarla.
PERSONA Y/O DEPARTAMENTO RESPONSABLE	Agente de Igualdad del Federación Coamificoa
CALENDARIO	Ver punto 8 de este documento: Calendarización de acciones
PRESUPUESTO	Sin determinar
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> • Establecimiento de periodicidad de reuniones de Equipos de Igualdad y de la manera de dar cuenta de las mismas • Celebración de las reuniones de los Equipos de Igualdad • Centralización de la información de los Equipos de Igualdad • Informe anual de actividad de los Equipos de Igualdad



COAMIFICOA

LÍNEA 1 - OBJETIVO 1: ALCANZAR MAYOR PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA GESTIÓN.

MEDIDA 4

NOMBRE DE LA ACCIÓN	Creación de un espacio específico de Igualdad en la web de Federación Coamificoa
OBJETIVO	Conocer con rigor y en profundidad las posibles desigualdades existentes entre mujeres y hombres en el acceso al trabajo y en su desarrollo y compartir con la plantilla la información relativa a la igualdad en Federación Coamificoa
PROCEDIMIENTO	Solicitar al área de Sistemas de Información y al Departamento Comunicación el diseño de un espacio en la web dedicado a Igualdad
PERSONA Y/O DEPARTAMENTO RESPONSABLE	Departamento RRHH y Organización en colaboración con el Departamento Comunicación y área de Sistemas de información.
CALENDARIO	Ver punto 8 de este documento: Calendarización de acciones
PRESUPUESTO	Sin determinar
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> Existencia del espacio en web dedicado a Igualdad al que pueda acceder todo el personal laboral y que contenga toda la información relativa al Plan de Igualdad.

LÍNEA 1 - OBJETIVO 1: ALCANZAR MAYOR PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA GESTIÓN.

MEDIDA 5

NOMBRE DE LA ACCIÓN	Valoración del funcionamiento del sistema de Valoración del Desempeño actual e implantación de mejoras
OBJETIVO	Conocer el funcionamiento del sistema de Valoración del Desempeño para favorecer la igualdad entre hombres y mujeres.
PROCEDIMIENTO	Diseño de una encuesta de valoración del Sistema de Valoración del Desempeño
PERSONA Y/O DEPARTAMENTO RESPONSABLE	Departamento RRHH y Organización
CALENDARIO	Ver punto 8 de este documento: Calendarización de acciones
PRESUPUESTO	Sin determinar
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> Diseño de encuesta de valoración del sistema Aplicación de la encuesta Recogida de acciones de mejora Aplicación de mejoras en el sistema

OBJETIVO 1.2.

MEJORAR LA COMUNICACIÓN Y LA RELACIÓN INTERNA ELIMINANDO LA TRANSMISIÓN DE ESTEREOTIPOS SEXISTAS.

- **MEDIDA NÚMERO 6:** Revisión y adecuación de documentación para la utilización de lenguaje inclusivo.
- **MEDIDA NÚMERO 7:** Participación conjunta con la Junta Directiva de Federación Coamificoa en la elaboración de un lema/membrete/firma a los documentos advirtiendo de la utilización de lenguaje inclusivo.
- **MEDIDA NÚMERO 8:** Participación conjunta con la Junta Directiva de Federación Coamificoa en la elaboración de un manual propio de lenguaje y comunicación no sexista.

LÍNEA 1 – OBJETIVO 2: MEJORAR LA COMUNICACIÓN Y LA ELACIÓN INTERNA ELIMINANDO LA TRANSMISIÓN DE ESTEREOTIPOS SEXISTAS

MEDIDA 6

NOMBRE DE LA ACCIÓN	Revisión y adecuación de documentación para la utilización de lenguaje inclusivo
OBJETIVO	Mejorar la comunicación y la relación interna eliminando la transmisión de estereotipos sexistas
PROCEDIMIENTO	Revisión y adecuación de la documentación, normativa, circulares, información general, intranet, webs corporativas, etc. para conseguir un uso no sexista del lenguaje en las comunicaciones de la Institución
PERSONA Y/O DEPARTAMENTO RESPONSABLE	Equipo de Igualdad de Federación Coamificoa conjuntamente con la Junta Directiva de Federación Coamificoa
CALENDARIO	Ver punto 8 de este documento: Calendarización de acciones
PRESUPUESTO	Sin determinar
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> • Identificación de la documentación que contenga lenguaje no inclusivo • Informe de la revisión de la documentación • Adecuación de los materiales que así lo requieran



COAMIFICOA

• LÍNEA 1 – OBJETIVO 2: MEJORAR LA COMUNICACIÓN Y LA ELACIÓN INTERNA ELIMINANDO LA TRANSMISIÓN DE ESTEREOTIPOS SEXISTAS

MEDIDA 7

NOMBRE DE LA ACCIÓN	Participación conjunta con la Junta Directiva de Federación Coamificoa en la elaboración de un lema/membrete/firma a los documentos advirtiendo de la utilización de lenguaje inclusivo.
OBJETIVO	Mejorar la comunicación y la relación interna eliminando la transmisión de estereotipos sexistas
PROCEDIMIENTO	Una vez elegido el lema, se irá añadiendo progresivamente a la documentación que se genere
PERSONA Y/O DEPARTAMENTO RESPONSABLE	Equipo de Igualdad de Federación Coamificoa conjuntamente con la Junta Directiva de Federación Coamificoa
CALENDARIO	Ver punto 8 de este documento: Calendarización de acciones
PRESUPUESTO	Sin determinar
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> • Elección del lema / membretes / slogan • Documentación con el lema.

LÍNEA 1 – OBJETIVO 2: MEJORAR LA COMUNICACIÓN Y LA ELACIÓN INTERNA ELIMINANDO LA TRANSMISIÓN DE ESTEREOTIPOS SEXISTAS

MEDIDA 8

NOMBRE DE LA ACCIÓN	Participación conjunta con la Junta Directiva de Federación Coamificoa en la elaboración de un manual propio de lenguaje y comunicación no sexista.
OBJETIVO	Mejorar la comunicación y la relación interna eliminando la transmisión de estereotipos sexistas
PROCEDIMIENTO	Elaboración de un manual propio sobre la comunicación y el uso del lenguaje no sexista. Una vez redactado y maquetado se distribuirá a toda la Institución y servirá como "libro de estilo".
PERSONA Y/O DEPARTAMENTO RESPONSABLE	Equipo de Igualdad de Federación Coamificoa conjuntamente con la Junta Directiva de Federación Coamificoa y Departamento de Comunicación
CALENDARIO	Ver punto 8 de este documento: Calendarización de acciones
PRESUPUESTO	Sin determinar
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> • Manual de comunicación y uso de lenguaje no sexista elaborado • Distribución del manual • Verificación del uso del lenguaje y de la comunicación

OBJETIVO 1.3.

CONTINUAR EN LA SENSIBILIZACIÓN Y CAPACITACIÓN EN GÉNERO E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

- **MEDIDA NÚMERO 9:** Inclusión en el programa de formación de una acción obligatoria sobre formación en igualdad para toda la plantilla.
- **MEDIDA NÚMERO 10:** Participación conjunta con la Junta Directiva de Federación Coamificoa en la elaboración de una campaña de sensibilización de igualdad de condiciones con compromiso de divulgación en Federación Coamificoa y sus entidades integrantes.
- **MEDIDA NÚMERO 11:** Inclusión en el programa de formación de una acción obligatoria sobre formación Perspectiva de Género. En su caso con adaptación para el personal con equipos a su cargo.

LÍNEA 1 – OBJETIVO 3: CONTINUAR EN LA SENSIBILIZACIÓN Y CAPACITACIÓN EN GÉNERO E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

MEDIDA 9

NOMBRE DE LA ACCIÓN	Inclusión en el programa de formación de una acción obligatoria sobre formación en igualdad para toda la plantilla.
OBJETIVO	Continuar en la sensibilización y capacitación en género e igualdad de oportunidades.
PROCEDIMIENTO	Se incluirá en el Plan de formación de la Institución acciones o módulos formativos sobre Igualdad de oportunidades entre hombre y mujeres.
PERSONA Y/O DEPARTAMENTO RESPONSABLE	Departamento RRHH y Organización
CALENDARIO	Ver punto 8 de este documento: Calendarización de acciones
PRESUPUESTO	Sin determinar
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> • Número de personal total, por nivel jerárquico y área funcional, según sexo que ha recibido formación. • Número de horas de formación recibidas por sexo • Tipo de formación recibida por sexo

LÍNEA 1 – OBJETIVO 3: CONTINUAR EN LA SENSIBILIZACIÓN Y CAPACITACIÓN EN GÉNERO E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

MEDIDA 10

NOMBRE DE LA ACCIÓN	Participación conjunta con la Junta Directiva de Federación Coamificoa en la elaboración de una campaña de sensibilización de igualdad de condiciones con compromiso de divulgación en todas las entidades federadas.
OBJETIVO	Continuar en la sensibilización y capacitación en género e igualdad de oportunidades.
PROCEDIMIENTO	Diseñar campañas de sensibilización de género e igualdad de oportunidades y difundir dichas campañas a lo largo de toda la Institución. Se incluirán cuestionarios sobre el conocimiento de igualdad de la plantilla.
PERSONA Y/O DEPARTAMENTO RESPONSABLE	Departamento RRHH y Organización en colaboración con la Junta Directiva de Federación Coamificoa y Departamento de Comunicación.
CALENDARIO	Ver punto 8 de este documento: Calendarización de acciones
PRESUPUESTO	Sin determinar
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> En el periodo de vigencia del actual Plan de Igualdad, tendrán que difundirse al menos dos campañas de sensibilización en igualdad y género.

LÍNEA 1 – OBJETIVO 3: CONTINUAR EN LA SENSIBILIZACIÓN Y CAPACITACIÓN EN GÉNERO E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

MEDIDA 11

NOMBRE DE LA ACCIÓN	Inclusión en el programa de formación de una acción obligatoria sobre formación Perspectiva de Género. En su caso con adaptación para el personal con equipos a su cargo.
OBJETIVO	Continuar en la sensibilización y capacitación en género e igualdad de oportunidades.
PROCEDIMIENTO	Buscar la formación adecuada en gestión de RRHH con perspectiva de género y ofrecerla al personal técnico y directivo que tenga funciones de gestión de RRHH
PERSONA Y/O DEPARTAMENTO RESPONSABLE	Departamento RRHH y Organización
CALENDARIO	Ver punto 8 de este documento: Calendarización de acciones
PRESUPUESTO	Sin determinar
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> Número de personal total, por nivel jerárquico y área funcional, según sexo que ha recibido formación.

SEGUNDA LÍNEA DE ACTUACIÓN: PARTICIPACIÓN EQUILIBRADA DE TRABAJADORAS Y TRABAJADORES

OBJETIVO 2.1.

MEJORAR LOS PROCESOS DE SELECCIÓN Y PROMOCIÓN DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

- **MEDIDA NÚMERO 12:** Generar indicadores de evidencia de atención a la perspectiva de género en los procesos de selección y promoción.
- **MEDIDA NÚMERO 13:** Participación conjunta con la Junta Directiva de Federación Coamificoa en la elaboración de un manual de selección y promoción no sexista.
- **MEDIDA NÚMERO 14:** Visualización de mujeres que ocupen puestos masculinizados: realización de entrevista con las trabajadoras de los puestos técnicos y de desarrollo de proyectos.

LÍNEA 2 – OBJETIVO 1: MEJORAR LOS PROCESOS DE SELECCIÓN Y PROMOCIÓN DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

MEDIDA 12

NOMBRE DE LA ACCIÓN	Generar indicadores de evidencia de atención a la perspectiva de género en los procesos de selección y promoción.
OBJETIVO	Mejorar los procesos de selección y promoción desde la perspectiva de género
PROCEDIMIENTO	Implantar indicadores que evidencien el cumplimiento de realización de los procesos de selección y promoción desde la perspectiva de género
PERSONA Y/O DEPARTAMENTO RESPONSABLE	Departamento RRHH y Organización
CALENDARIO	Ver punto 8 de este documento: Calendarización de acciones
PRESUPUESTO	Sin determinar
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> • Actualización de la descripción de puestos de trabajo de la Institución • Indicador de número de seleccionados distribuidos por sexo. • Indicador de número de promocionados distribuidos por sexo.

LÍNEA 2 – OBJETIVO 1: MEJORAR LOS PROCESOS DE SELECCIÓN Y PROMOCIÓN DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

MEDIDA 13

NOMBRE DE LA ACCIÓN	Participación conjunta con la Junta Directiva de Federación Coamificoa en la elaboración de un manual de selección y promoción no sexista.
OBJETIVO	Mejorar los procesos de selección y promoción desde la perspectiva de género
PROCEDIMIENTO	Elaboración de un manual común de selección y promoción no sexista que incluya las distintas fases de los procesos así como la composición de los equipos de selección y promoción.
PERSONA Y/O DEPARTAMENTO RESPONSABLE	Departamento RRHH y Organización conjuntamente con Departamento Personal de Oficina Central
CALENDARIO	Ver punto 8 de este documento: Calendarización de acciones
PRESUPUESTO	Sin determinar
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> Tener redactado, aprobado y distribuido el Manual Común de Selección y Promoción no sexista

LÍNEA 2 – OBJETIVO 1: MEJORAR LOS PROCESOS DE SELECCIÓN Y PROMOCIÓN DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

MEDIDA 14

NOMBRE DE LA ACCIÓN	Visualización de mujeres que ocupen puestos masculinizados: realización de entrevista con las trabajadoras de los puestos técnicos y de desarrollo de proyectos.
OBJETIVO	Mejorar los procesos de selección y promoción desde la perspectiva de género
PROCEDIMIENTO	Identificar mujeres que ocupen puestos masculinizados, ya sea por desagregación vertical u horizontal, y hacerlas visibles a través de entrevistas, web, intranet...
PERSONA Y/O DEPARTAMENTO RESPONSABLE	Departamento RRHH y Organización
CALENDARIO	Ver punto 8 de este documento: Calendarización de acciones
PRESUPUESTO	Sin determinar
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> Realización de entrevistas, perfiles profesionales y distribución de las mismas por los distintos canales de comunicación

OBJETIVO 2.2.

INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

- **MEDIDA NÚMERO 15:** Revisión del plan de prevención laboral desde la perspectiva de género: realización de evaluaciones específicas para trabajadores con “sensibilidad especial”.

LÍNEA 2 – OBJETIVO 2: INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

MEDIDA 15

NOMBRE DE LA ACCIÓN	Revisión del plan de prevención laboral desde la perspectiva de género: realización de evaluaciones específicas para trabajadores/as con “sensibilidad especial”.
OBJETIVO	Incorporar la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales
PROCEDIMIENTO	Identificación de riesgos laborales específicos de las mujeres e implementación de medidas preventivas y actuaciones en el ámbito de la seguridad y la salud laboral que sean eficientes y eficaces.
PERSONA Y/O DEPARTAMENTO RESPONSABLE	Departamento RRHH y Organización
CALENDARIO	Ver punto 8 de este documento: Calendarización de acciones
PRESUPUESTO	Sin determinar
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> • Definición de qué se consideran trabajadores/as con sensibilidad especial. • Número de evaluaciones específicas realizadas con trabajadores/as con sensibilidad especial.

OBJETIVO 2.3.

EQUILIBRAR LAS PLANTILLAS POR SEXO, FAVORECIENDO LA DIVERSIFICACIÓN LABORAL Y REDUCIENDO LA SEGREGACIÓN VERTICAL Y HORIZONTAL Y LA IDENTIFICACIÓN DEL TALENTO Y DESARROLLO PROFESIONAL

- **MEDIDA NÚMERO 16:** Realización de estadísticas anuales para la evaluación de puesto y departamentos masculinizados.
- **MEDIDA NÚMERO 17:** Continuación con la política de formación de mandos para la mejora de sus habilidades de liderazgo y dirección de equipos.

LÍNEA 2 – OBJETIVO 3: EQUILIBRAR LAS PLANTILLAS POR SEXO, FAVORECIENDO LA DIVERSIFICACIÓN LABORAL Y REDUCIENDO LA SEGREGACIÓN VERTICAL Y HORIZONTAL Y LA IDENTIFICACIÓN DEL TALENTO Y DESARROLLO PROFESIONAL

MEDIDA 16

NOMBRE DE LA ACCIÓN	Realización de estadísticas anuales para la evaluación de puesto y departamentos masculinizados.
OBJETIVO	Equilibrar las plantillas por sexo, favoreciendo la diversificación laboral y reduciendo la segregación vertical y horizontal y la identificación del talento y desarrollo profesional
PROCEDIMIENTO	Análisis de la estructura de la plantilla para localizar la segregación vertical y/o horizontal y diseñar campañas y programas y experiencias que impulsen la movilidad de las trabajadoras.
PERSONA Y/O DEPARTAMENTO RESPONSABLE	Departamento RRHH y Organización
CALENDARIO	Ver punto 8 de este documento: Calendarización de acciones
PRESUPUESTO	Sin determinar
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluación de la estructura de la plantilla al final del Plan de Igualdad para valorar si se ha producido alguna variación en cuanto a la segregación vertical u horizontal.

LÍNEA 2 – OBJETIVO 3: EQUILIBRAR LAS PLANTILLAS POR SEXO, FAVORECIENDO LA DIVERSIFICACIÓN LABORAL Y REDUCIENDO LA SEGREGACIÓN VERTICAL Y HORIZONTAL Y LA IDENTIFICACIÓN DEL TALENTO Y DESARROLLO PROFESIONAL

MEDIDA 17

NOMBRE DE LA ACCIÓN	Continuación con la política de formación de mandos para la mejora de sus habilidades de liderazgo y dirección de equipos.
OBJETIVO	Equilibrar las plantillas por sexo, favoreciendo la diversificación laboral y reduciendo la segregación vertical y horizontal y la identificación del talento y desarrollo profesional
PROCEDIMIENTO	Incorporar en el Plan de Formación Anual de Federación Coamificoa acciones formativas específicas de formación en liderazgo y habilidades directivas para las mujeres
PERSONA Y/O DEPARTAMENTO RESPONSABLE	Departamento RRHH y Organización
CALENDARIO	Ver punto 8 de este documento: Calendarización de acciones
PRESUPUESTO	Sin determinar
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> Oferta formativa de liderazgo y habilidades directivas para las trabajadoras de Federación Coamificoa y número de mujeres que han realizado dichas acciones formativas por departamento y categoría

OBJETIVO 2.4.

PREVENIR EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO Y VIOLENCIA DE GÉNERO

- **MEDIDA NÚMERO 18:** Inclusión en el Programa de Formación de una acción obligatoria en sobre acoso sexual y por razón de sexo y violencia de género.
- **MEDIDA NÚMERO 19:** Participación conjunta con la Junta Directiva de Federación Coamificoa en la elaboración de una campaña de sensibilización para la prevención de la violencia de género, acoso sexual y acoso por razón de sexo y compromiso de divulgación en Federación Coamificoa y sus entidades federadas.

LÍNEA 2 – OBJETIVO 4: PREVENIR EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO Y VIOLENCIA DE GÉNERO

MEDIDA 18

NOMBRE DE LA ACCIÓN	Inclusión en el Programa de Formación de una acción obligatoria en sobre acoso sexual y por razón de sexo y violencia de género.
OBJETIVO	Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo y violencia de género
PROCEDIMIENTO	Incorporar en el proceso formativo del personal laboral de Federación Coamificoa aspectos relativos al acoso sexual y por razón de sexo, así como de violencia de género, incluyendo la información relativa a los procedimientos existentes que pueden emplearse en caso de encontrarse con estas situaciones
PERSONA Y/O DEPARTAMENTO RESPONSABLE	Departamento RRHH y Organización
CALENDARIO	Ver punto 8 de este documento: Calendarización de acciones
PRESUPUESTO	Sin determinar
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> • Incorporación al proceso formativo las cuestiones relativas a acoso sexual y por razón de sexo y violencia de género



COAMIFICOA

LÍNEA 2 – OBJETIVO 4: PREVENIR EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO Y VIOLENCIA DE GÉNERO

MEDIDA 19

NOMBRE DE LA ACCIÓN	Participación conjunta con la Junta Directiva de Federación Coamificoa en la elaboración de una campaña de sensibilización para la prevención de la violencia de género, acoso sexual y acoso por razón de sexo y compromiso de divulgación en Federación Coamificoa y sus entidades federadas.
OBJETIVO	Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo y violencia de género
PROCEDIMIENTO	Diseñar campañas de sensibilización para la prevención de violencia de género y acoso sexual o por razón de género y fomentar dichas campañas por todos los territorios
PERSONA Y/O DEPARTAMENTO RESPONSABLE	Departamento RRHH y Organización en colaboración con el Departamento de Comunicación y la Junta Directiva de Federación Coamificoa
CALENDARIO	Ver punto 8 de este documento: Calendarización de acciones
PRESUPUESTO	Sin determinar
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none">Existencia y divulgación de campañas de prevención de Acoso sexual y por razón de sexo y de violencia de género

TERCERA LÍNEA DE ACTUACIÓN: ORDENACIÓN DE LOS TIEMPOS DE TRABAJO PARA FACILITAR LA CONCILIACIÓN VIDA PERSONAL,

OBJETIVO 3.1. SENSIBILIZAR SOBRE CORRESPONSABILIDAD A LA PLANTILLA

- **MEDIDA NÚMERO 20:** Implantación de dos nuevas medias en materia de conciliación.
- **MEDIDA NÚMERO 21:** Formación a toda la plantilla en materia de corresponsabilidad a través de la inclusión de una acción en el programa de formación.
- **MEDIDA NÚMERO 22:** Realización de una encuesta de valoración de las medidas de conciliación existentes en Federación Coamificoa.

LÍNEA 3 – OBJETIVO 1: SENSIBILIZAR SOBRE CORRESPONSABILIDAD A LA PLANTILLA

MEDIDA 20

NOMBRE DE LA ACCIÓN	Implantación de dos nuevas medias en materia de conciliación.
OBJETIVO	Continuar con la mejora de la conciliación del personal.
PROCEDIMIENTO	Realizar un análisis de nuevas medidas de conciliación para implantar en Federación Coamificoa
PERSONA Y/O DEPARTAMENTO RESPONSABLE	Departamento RRHH y Organización
CALENDARIO	Ver punto 8 de este documento: Calendarización de acciones
PRESUPUESTO	Sin determinar
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> • Número de nuevas medidas de conciliación implantadas

LÍNEA 3 – OBJETIVO 1: SENSIBILIZAR SOBRE CORRESPONSABILIDAD A LA PLANTILLA

MEDIDA 21

NOMBRE DE LA ACCIÓN	Formación a toda la plantilla en materia de corresponsabilidad a través de la inclusión de una acción en el programa de formación.
OBJETIVO	Sensibilizar sobre corresponsabilidad a la plantilla
PROCEDIMIENTO	Incorporar acciones formativas sobre corresponsabilidad en el Plan de Formación de Federación Coamificoa
PERSONA Y/O DEPARTAMENTO RESPONSABLE	Departamento RRHH y Junta Directiva de Federación Coamificoa
CALENDARIO	Ver punto 8 de este documento: Calendarización de acciones
PRESUPUESTO	Sin determinar
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> Número de acciones formativas en corresponsabilidad y número de trabajadoras y trabajadores que han recibido esta formación

LÍNEA 3 – OBJETIVO 1: SENSIBILIZAR SOBRE CORRESPONSABILIDAD A LA PLANTILLA

MEDIDA 22

NOMBRE DE LA ACCIÓN	Realización de una encuesta de valoración de las medidas de conciliación existentes en Federación Coamificoa.
OBJETIVO	Analizar la idoneidad de las medidas de conciliación que posee Federación Coamificoa para su personal
PROCEDIMIENTO	Diseño y aplicación de encuesta de valoración de las medidas de conciliación existentes.
PERSONA Y/O DEPARTAMENTO RESPONSABLE	Departamento RRHH y Organización
CALENDARIO	Ver punto 8 de este documento: Calendarización de acciones
PRESUPUESTO	Sin determinar
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> Realización de una encuesta de valoración de las medidas de conciliación existentes en Federación Coamificoa

7. SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

7.1 OBJETIVOS DEL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

OBJETIVO 1: Conocer el grado de cumplimiento de los objetivos del plan.

OBJETIVO 2: Analizar el desarrollo del proceso del Plan.

OBJETIVO 3: Reflexionar sobre la continuidad de las acciones (si se constata que se requiere más tiempo para corregir las desigualdades).

OBJETIVO 4: Identificar nuevas necesidades que requieran acciones para fomentar y garantizar la igualdad de oportunidades en la empresa de acuerdo con el compromiso adquirido.

7.2 RESPONSABLES DEL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

FUNCIONES	RESPONSABLES DE EJECUTAR LAS ACCIONES	RESPONSABLE DEL PLAN DE IGUALDAD	EQUIPO DE IGUALDAD
Aplicación de los mecanismos de seguimiento	✗	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Elaboración de los informes de seguimiento	<input type="checkbox"/>	✗	✗
Participación en reuniones de seguimiento	✗	✗	✗
Toma de decisiones sobre futuras actuaciones	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	✗
Realización de la evaluación	✗	✗	✗
Elaboración de informes de evaluación	<input type="checkbox"/>	✗	✗

7.3 PERIODICIDAD DEL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La periodicidad del SEGUIMIENTO será anual y la periodicidad de la EVALUACIÓN al finalizar la vigencia del Plan de Igualdad.

7.4 PROCEDIMIENTO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

PASO NÚMERO 1: Recabar información sobre: a) el grado de consecución de los objetivos del Plan, b) el cumplimiento de las acciones de igualdad, c) la adecuación de los recursos y procedimientos y d) los efectos y eficiencia del Plan en Federación Coamificoa.

- ❖ RESPONSABLE: Agente de Igualdad.
- ❖ HERRAMIENTAS: Fichas de seguimiento de cada acción de igualdad.

FICHA NÚMERO 1	
<i>NOMBRE DE LA MEDIDA DE IGUALDAD</i>	
FECHA DE REALIZACIÓN <small>INTRODUCIR LA FECHA DE LA REUNIÓN</small>	PERIODO DE SEGUIMIENTO <small>INTRODUCIR EL PERIODO DEL SEGUIMIENTO</small>
NIVEL DE EJECUCIÓN DE LA ACCIÓN	
NIVEL DE DESARROLLO DE LA ACCIÓN <input type="checkbox"/> SIN EMPEZAR <input type="checkbox"/> BAJO <input type="checkbox"/> MEDIO <input type="checkbox"/> ALTO <input type="checkbox"/> FINALIZADA 	
ACTUACIONES EJECUTADAS	-
	-
	-
VALORACIÓN DEL PROCESO DE EJECUCIÓN	
GRADO DE DIFICULTAD ENCONTRADO EN EL DESARROLLO DE LA ACCIÓN DE IGUALDAD <input type="checkbox"/> MUY ALTO <input type="checkbox"/> ALTO <input type="checkbox"/> NORMAL <input type="checkbox"/> BAJO <input type="checkbox"/> NINGUNO 	
TIPO DE DIFICULTADES Y SOLUCIONES EMPRENDIDAS	-
	-
	-
MODIFICACIONES DE LA MEDIDA DE IGUALDAD ORIGINAL	-
	-
	-

- ❖ CALENDARIO: con anterioridad a la convocatoria de la reunión de seguimiento del Equipo de Igualdad.

PASO NÚMERO 2: Convocar reunión del Equipo de Igualdad cuando se llegue a la fecha acordada para realizar el seguimiento.

- ❖ RESPONSABLE: Agente de Igualdad.
- ❖ HERRAMIENTAS: correo electrónico, agendas y sala de reuniones.
- ❖ CALENDARIO: el acordado.

PASO NÚMERO 3: Reunión del Equipo de Igualdad con el objetivo de estudiar las fichas de seguimiento y acuerdo sobre el informe de seguimiento.

- ❖ RESPONSABLE: Equipo de Igualdad.
- ❖ HERRAMIENTAS: Las fichas de seguimiento cumplimentadas.
- ❖ CALENDARIO: el acordado.

PASO NÚMERO 4: Elaboración del informe de seguimiento.

- ❖ RESPONSABLE: Agente de Igualdad.
- ❖ HERRAMIENTAS: Lo acordado en la reunión del Equipo de Igualdad.
- ❖ CALENDARIO: en 15 días desde la celebración de la reunión del Equipo de Igualdad.



PASO NÚMERO 5: Comunicación a los equipos de igualdad provinciales, a la Dirección y a la Plantilla de la ejecución del seguimiento del Plan de Igualdad y de los resultados obtenidos.

- ❖ RESPONSABLE: Agente de Igualdad.
- ❖ HERRAMIENTAS: Intranet y correo electrónico.
- ❖ CALENDARIO: una vez aprobado el documento de informe de seguimiento por el Equipo de Igualdad.

8. CRONOGRAMA DE LAS ACCIONES

MEDIDAS		2020				2021				2022				2023			
		1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
1	Revisión de los indicadores de género para su mejora y utilidad				X				X				X				
2	Participación con la Junta Directiva de Federación Coamificoa en la solicitud de Certificación Oficial del Distintivo de Igualdad			X	X ₍₁₎	X ₍₂₎						X ₍₃₎					
3	Participación en reuniones nacionales del equipo de igualdad/informe anual de actividades del equipo de igualdad de Federación Coamificoa			X	X	X	X	X ₍₄₎	X	X	X	X ₍₄₎	X	X	X	X ₍₄₎	
4	Creación de un espacio específico en la web de Federación Coamificoa							X									
5	Valoración del funcionamiento del sistema de Valoración del Desempeño actual e implantación de mejoras.							X									
6	Revisión y adecuación de documentación para la utilización de lenguaje inclusivo.					X ₍₅₎			X ₍₅₎	X ₍₅₎							
7	Participación con la Junta Directiva de Federación Coamificoa en la elaboración de un lema/membrete/firma a los documentos advirtiendo de la utilización de lenguaje inclusivo.							X									
8	Participación conjunta con la Junta Directiva de Federación Coamificoa en la elaboración de un manual propio de lenguaje y comunicación no sexista.							X ₍₇₎									
9	Inclusión en el programa de formación de una acción obligatoria sobre formación en igualdad para toda la plantilla (modalidad on-line)					X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
10	Participación conjunta con la Junta Directiva de Federación Coamificoa en la elaboración de una campaña de sensibilización de igualdad de condiciones con compromiso de divulgación en Federación Coamificoa y sus entidades federadas.							X		X				X			
11	Inclusión en el programa de formación de una acción obligatoria sobre formación en Perspectiva de Género (modalidad on-line)					X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
12	Generar indicadores de evidencia de atención a la perspectiva de género en los procesos de selección y promoción.			X		X				X				X			
13	Participación conjunta con la Junta Directiva de Federación Coamificoa en la elaboración de un manual de selección y promoción no sexista.							X									
14	Visualización de mujeres que ocupen puestos masculinizados: realización de entrevistas con las trabajadoras de los puestos técnicos y de desarrollo de proyectos.							X				X				X	
15	Revisión del plan de prevención laboral desde la perspectiva de género: Realización de evaluaciones específicas para trabajadoras con "sensibilidad especial".								X			X				X	
16	Realización de estadísticas anuales para la evaluación de puestos y departamentos masculinizados.							X				X			X		
17	Continuación con la política de formación de mandos para la mejora de sus habilidades de liderazgo y dirección de equipos.																
18	Inclusión en el programa de formación de una acción obligatoria sobre acoso sexual y por razón de sexo y violencia de género (modalidad on-line).								X								

