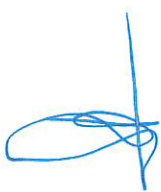


I PLAN DE IGUALDAD

CODISA.
predif

I Plan de Igualdad de Trato y Oportunidades 2022-2026



Contenido	
1. Introducción.....	2
2. Nombre de la entidad	3
3. Características generales de la entidad	3
4. Compromiso con la igualdad	6
5. Análisis.....	8
5.1. Metodología y fuentes de información utilizadas.....	8
5.2. Período de referencia de los datos analizados	10
5.3. Fecha de realización del diagnóstico	10
5.4. Personas físicas y jurídicas que han intervenido en su elaboración	10
6. Conclusiones del análisis de datos	10
6.1. Selección y contratación.....	11
6.2. Clasificación profesional e infrarrepresentación femenina.....	11
6.3. Formación	11
6.4. Promoción profesional	11
6.5. Condiciones de trabajo, incluida la auditoría retributiva	11
6.6. Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida familiar, personal y laboral	12
6.7. Infrarrepresentación femenina.....	12
6.8. Retribuciones.....	12
6.9. Prevención del acoso sexual y/o acoso por razón de sexo	12
6.10. Salud laboral desde la perspectiva de género.....	12
6.11. Comunicación e imagen interna y externa	12
6.12. Violencia de género	13
7. Objetivos	13
7.1. Objetivos generales.....	13
7.2. Objetivos específicos	14
8. Medidas del plan de igualdad	17
9. Ámbito de aplicación y vigencia	29
10. Seguimiento y evaluación	30
10.1 CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN DE MEDIDAS.....	30
11. Procedimiento de modificación	37
12. Sistema de resolución de conflictos	38
13. Registro del plan de igualdad	38
14. Glosario	38
ANEXO I – Designación Representantes Sindicales.....	40
ANEXO II – INFORME DIAGNÓSTICO COMPLETO	40
ANEXO III – AUDITORÍA RETRIBUTIVA.....	40
ANEXO IV – ACTA DE NEGOCIACIÓN Y APROBACIÓN DEL DIAGNÓSTICO	40
ANEXO V – PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO.....	40

1. Introducción

Para impulsar el desarrollo de políticas de igualdad y responder a las nuevas responsabilidades que tiene CODISA ha contado con la siguiente normativa aplicable:

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- 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.
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

En este documento se recogen las conclusiones de los resultados obtenidos durante la fase de diagnóstico del proyecto de elaboración y negociación del I Plan de Igualdad de CODISA.

Este informe trata de visualizar de un modo sintético la situación de partida de la organización y los aspectos a mejorar en materia de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, identificándose principales problemas y dificultades detectados, ámbitos prioritarios de actuación, objetivos generales del futuro plan de igualdad y propuestas de medidas objeto de negociación del plan de igualdad, en consonancia con las conclusiones extraídas del análisis y expuestas previamente.

El objeto del informe diagnóstico, sobre el que se realiza este documento, fue realizar un diagnóstico de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, para lo cual se analiza si CODISA respeta la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y tiene adoptada medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

El objetivo de la elaboración del informe diagnóstico fue conocer la situación exacta en la que se encontraba la organización con relación a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Por lo tanto, la elaboración de diagnóstico tuvo tres finalidades:

- Identificar la existencia de desequilibrios o discriminaciones por razón de sexo en la distribución de la plantilla.
- Obtener información acerca de:
 1. Características de la plantilla y sus necesidades.
 2. Conocer la política de gestión de personas y las políticas de igualdad de la organización.
- Servir de base para la elaboración y negociación del Plan de Igualdad como estrategia para la optimización de la gestión del personal con relación al compromiso con la igualdad, posibilitando el cumplimiento de dicho principio en todos sus extremos.

Para realizar el presente documento se han utilizado los datos de las personas trabajadoras a 31-12-2021.

2. Nombre de la entidad

- Nombre o Razón Social: Confederación de Entidades de Personas con Discapacidad Física y Orgánica de Andalucía (CODISA PREDIF)
- CIF:
- CNAE: 9499
- Forma jurídica: Confederación
- CIF: G-23714769
- Actividad: 9499
- Dirección: C/ Santa María de Trassierra, 79 CP: 14011
- Municipio: CÓRDOBA
- Responsable de Igualdad: Nieves Galán Calvillo
- Teléfono: 957 74 51 20
- Correo electrónico: codisa@codisa.org
- Página web: www.codisa.org

3. Características generales de la entidad

PROYECTOS

CODISA desarrolla diferentes proyectos como:

AUTONOMÍA PERSONAL

CODISA PREDIF Andalucía desarrolla el Programa Integral de Autonomía Personal para la Atención a las Personas con Discapacidad en Andalucía, gracias al apoyo de la Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación, desde el año 2017.

Su objetivo fundamental es potenciar la autonomía de las personas del colectivo como base para la construcción de planes de vida independiente.

Este programa incluye varias actuaciones:

- Creación de las oficinas de Asistencia Social Especializadas: con sedes en Jaén, Sevilla y Córdoba.
- Curso 'Intervención en habilidades sociales.'
- Curso 'El envejecimiento activo en las personas con discapacidad'.
- Curso 'Automotivación para el empleo'.
- Curso 'La proactividad en el acceso al mercado de trabajo'.

EMPLEO Y FORMACIÓN

CODISA PREDIF ANDALUCÍA apuesta por la capacitación profesional como vía para mejorar la situación de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo. Esa apuesta se traduce en el desarrollo de acciones formativas de tipo teórico-práctico para el desempeño de distintas profesiones. En este ámbito, la organización cuenta con el apoyo de la Fundación ONCE y del Fondo Social Europeo.

- Cursos de Asistencia Personal
- Bolsa de Empleo
- Curso Conductor de Transporte Adaptado
- Curso de Community Manager
- Curso 'Automotivación para el empleo'
- Curso 'La proactividad en el acceso al mercado de trabajo'

SERVICIO DE ASISTENCIA PERSONAL

Desde el año 2016, CODISA PREDIF ANDALUCÍA, tiene en marcha el Servicio Integral de Asistencia Personal (SIAP) en siete de las ocho provincias andaluzas: Huelva, Sevilla, Córdoba, Jaén, Granada, Málaga y Cádiz.

El SIAP tiene como objetivos la promoción de la autonomía de las personas con discapacidad física en situación de dependencia y la extensión y consolidación de la asistencia personal en el territorio autonómico.

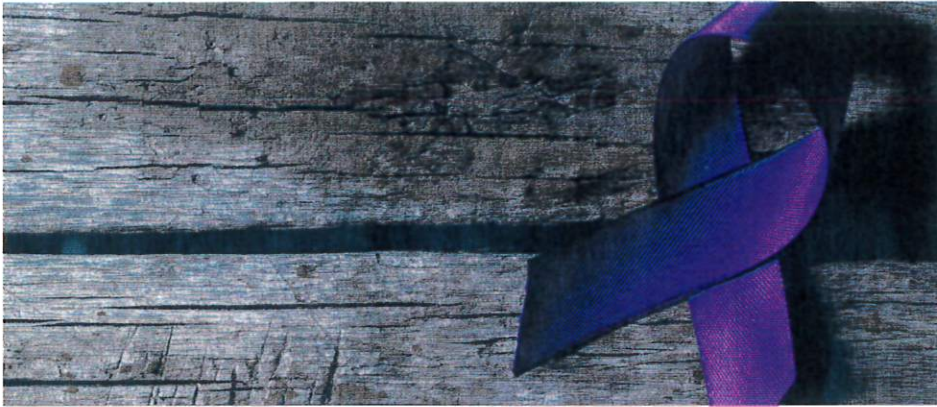
La asistencia personal se refiere al apoyo humano que presta mediante relación laboral una persona (asistente) a otra persona con discapacidad (usuaria) con el fin de que esta pueda desarrollar una vida independiente, en libertad y con participación social. La persona asistente, por tanto, presta su apoyo para la realización de las tareas que le encomienda la persona usuaria, siempre dentro de las condiciones fijadas por el contrato: trabajo, desplazamientos, viajes, educación...

PERSIS

CODISA PREDIF ANDALUCÍA ha desarrollado una aplicación que permite, de manera ágil y sencilla, elegir con un par de clics a un asistente personal. Esa aplicación se llama PERSIS.

La persona que necesita la Asistencia Personal se descarga la app en su móvil o bien accede a ella través de esta web ((ENLACE PERSIS ONLINE). Una vez lo ha hecho, puede elegir entre las diferentes candidaturas aquella que mejor se adecua a las tareas que quiere realizar (estudiar, viajar, trabajar...). El pago se realiza online y la persona usuaria puede valorar su experiencia con el asistente elegido, de modo que esa valoración podrá ser tomada en cuenta por otros usuarios de PERSIS en el futuro.

ATENCIÓN A MUJERES CON DISCAPACIDAD VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO



- Unidades de asistencia especializada: CODISA PREDIF Andalucía ofrece un servicio de atención especializada a mujeres con discapacidad víctimas de violencia de género en la comunidad. Un equipo de profesionales de la organización atiende a aquellas mujeres que lo requieren a través de dos vías de contacto: el teléfono 692256920 y la dirección de correo electrónico mujer@codisa.org.
- Curso de formación básica en violencia de género para personal voluntario
- Curso de formación básica en violencia de género para asistentes personales
- Guía de recursos para mujeres con discapacidad víctimas de violencia de género en Andalucía

ORGANIGRAMA



El ámbito geográfico de la entidad es Andalucía. Cuenta con varios centros de trabajo que detallaremos a continuación.

1 oficina central:

- Córdoba: Calle Sta. María de Trassierra, 79, 14011 Córdoba

6 centros de trabajo:

- Cádiz: C/ Diego Fernández Herrera, nº9, Local. Jerez de la Frontera.
- Málaga: C/ Aristófanos, nº 8. Málaga.
- Jaén: C/ Flores de Lemus, nº 5. Bajos. Jaén.
- Sevilla: Av de Hytasa (Edificio Tiges, oficina 319) nº 10, 3º. Sevilla.
- Granada: C/ Escritor Miguel Toro, nº 7 Bajos. Granada
- Huelva: La entidad no ha tenido sede propia. Las trabajadoras sociales han desarrollado su trabajo en los domicilios de las personas usuarias.

Detallaremos más adelante la distribución de la plantilla en los centros de trabajo. Cabe aclarar, que parte del personal no se desempeña siempre en el mismo centro por lo cual, el estudio de todos los ámbitos se realiza de manera global de la entidad y no dividido por cada centro.

4. Compromiso con la igualdad

La Junta Directiva de CODISA ha firmado su compromiso expreso con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, estableciéndola como principio estratégico de su política corporativa y de recursos humanos.



COMPROMISO DE CODISA PREDIF ANDALUCÍA POR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Córdoba a 28 de abril de 2022

CODISA PREDIF ANDALUCÍA declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta entidad, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo por ésta "La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo".

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de entidad acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Two handwritten signatures in blue ink. The top signature is a stylized, cursive mark. The bottom signature is a more complex, circular mark with multiple loops.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través de la implantación de un Plan de igualdad que supongan mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la entidad y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito, el citado Plan de Igualdad se acordará con la representación legal de trabajadores y trabajadoras de la entidad, no sólo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, sino en todo el proceso de desarrollo y evaluación del Plan de igualdad.

Fdo:
Presidente/a Junta Directiva

30443859R
ANTONIO
MANUEL
HERMOSO (R:
G23714769)

Firmado
digitalmente por
30443859R ANTONIO
MANUEL HERMOSO
(R: G23714769)
Fecha: 2022.04.28
14:54:09 +02'00'

5. Análisis

Para realizar el diagnóstico hemos seguido en la medida de lo posible lo indicado en la normativa relativa a igualdad.

5.1. Metodología y fuentes de información utilizadas

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres (LOIEMH) en su artículo 46.2 señala la necesidad de realizar un diagnóstico, negociado entre la representación de la entidad y la representación de las personas trabajadoras o en nuestro caso con los sindicatos mayoritarios que han acudido a la Comisión, previo a la elaboración del Plan de Igualdad de la entidad. Para la realización de dicho diagnóstico se necesitan una serie de datos (cuantitativos y cualitativos) referidos a las distintas materias que debe contemplar el Plan (Art. 46.2 de la LOIEMH; art. 7 RD 901/2020). Es por ello por lo que se solicita información desagregada por sexos de las siguientes materias, indicando tanto números absolutos como valor porcentual, aportando el valor porcentual horizontal (índice de distribución) y vertical (índice de concentración) para analizar e identificar más adecuadamente las posibles desigualdades, discriminaciones, barreras o sesgos de género.

Los ámbitos de análisis incluidos en el diagnóstico responden a las materias que debe contener un plan de igualdad, según lo establecido en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, además de incluir aquellos ámbitos de análisis que se consideran pueden mejorar el compromiso por igualdad de oportunidades y trato de mujeres y hombres:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- j) Salud laboral desde la perspectiva de género.
- k) Comunicación, lenguaje e imagen de la entidad.
- l) Violencia de género.

Para la realización del diagnóstico se han analizado una serie de datos (cuantitativos y cualitativos) referidos a las distintas materias que debe contemplar el Plan (Art. 46.2 de la LOIEMH). El desarrollo del diagnóstico se elaborará aplicando la siguiente metodología:

1. Análisis de datos Cualitativos:

Estudio, muestreo de documentación y variables cualitativas (manuales, políticas, procedimientos, protocolos para selección, para promoción, descripción de puestos, protocolos de actuación para retribución variable, complementos y mejoras personales, medidas o protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, medidas para mujeres víctimas de violencia de género, etc.).

2. Análisis de datos Cuantitativos:

Cálculo de ratios en relación a la representatividad de género y sobre los procesos de Recursos Humanos (discapacidad, tipología de contratos, edad, antigüedad, acceso, promociones, retribuciones, condiciones laborales...).

Interpretación de los índices de datos cuantitativo:

Se utilizan para el análisis algunos indicadores de género, principalmente el de "Índice de presencia relativa entre hombres y mujeres", "índice de distribución" o "índice de dispersión" y el "índice de concentración" que se definen como:

Índice de distribución

Se trata del porcentaje de un sexo con respecto al otro (inter-género), atendiendo a un aspecto determinado.

Se calcula:

nº de mujeres en una categoría / el total de esa categoría
nº de hombres en una categoría / el total de esa categoría

Índice de concentración

Hace referencia al porcentaje de mujeres o de hombres dentro del número total de cada sexo (intra-género), tomando como referencia cada uno de los sexos por separado.

Se calcula:

nº de mujeres en una categoría / el total de mujeres

nº hombres en una en una categoría / el total de hombres

Así, en el proceso de diagnóstico se han utilizado las siguientes fuentes de información:

- Registro retributivo
- Base de datos del personal

El análisis cualitativo se ha completado con el análisis de diversa documentación, tanto de carácter interno como externo. Se han analizado documentos tales como el Convenio Colectivo de aplicación, Protocolo de prevención y actuación frente al acoso, Ofertas de trabajo, Comunicaciones internas a la plantilla, Procedimientos de Selección, contratación, promoción y formación. Se han realizado entrevistas personales de carácter individual con personal clave de la entidad (Coordinación).

5.2. Período de referencia de los datos analizados

Los datos cuantitativos sobre plantilla y actividad de la función de gestión de personal recogidos en este informe se refieren a plantilla activa entre el 01-01-2021 al 31-12-2021.

5.3. Fecha de realización del diagnóstico

El diagnóstico se ha realizado durante abril a diciembre 2022.

5.4. Personas físicas y jurídicas que han intervenido en su elaboración

En el proceso de elaboración y negociación del diagnóstico han intervenido las personas que forman de la Comisión Negociadora:

- De una parte, como representación de CODISA:

Dña. Victoria Garrido Adame – Coordinadora Técnica

- De otra parte, como representación de los sindicatos mayoritarios del sector al que pertenece la entidad

Dña. Julia Pérez Perea - UGT

Además, ha participado en calidad de persona asesora externa:

Por la entidad: Andrea Martínez Díaz – ENCLAVE SOCIAL

6. Conclusiones del análisis de datos

Se anexa a este Plan de Igualdad el documento completo del Informe Diagnóstico. Las conclusiones en función del análisis de los datos estudiados por áreas de análisis son las siguientes:



6.1. Selección y contratación

La entidad no cuenta con un protocolo o manual interno que describa en detalle su procedimiento de selección y contratación.

Propuestas de mejoras:

Creación de un Procedimiento interno de selección y contratación de personal.

6.2. Clasificación profesional e infrarrepresentación femenina

La plantilla de CODISA se encuentra feminizada.

6.3. Formación

CODISA no ha formado a su plantilla en igualdad de oportunidades y prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Propuestas de mejoras:

- Creación y difusión a la plantilla de un Plan de Formación Anual.
- Formación en igualdad y prevención del acoso sexual y por razón de sexo a toda la plantilla.

6.4. Promoción profesional

La entidad no cuenta hasta el momento con un Plan de Promoción Profesional.

Propuestas de mejoras:

Elaborar un procedimiento de promoción interna detallando en cada puesto las alternativas de crecimiento dentro de la entidad.

6.5. Condiciones de trabajo, incluida la auditoría retributiva

La entidad tiene una alta parcialidad en la contratación, así como una tasa elevada de temporalidad en sus jornadas laborales.

Propuestas de mejoras:

- Promover la continuidad de las personas en la organización. Contratar a las mismas personas en proyectos consecutivos, promoviendo su estabilidad laboral dentro de la entidad.
- Promover la contratación de las mismas personas en varios proyectos simultáneamente de manera de que se sumen los porcentajes de jornadas, promoviendo que alcancen el mayor porcentaje de jornada posible.



6.6. Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida familiar, personal y laboral

No se recoge la información cuantitativa detallada acerca de las medidas de conciliación efectivamente utilizadas por la plantilla.

Propuestas de mejoras:

- Posibilidad de acceso al teletrabajo para los puestos que lo permiten, para casos de situaciones familiares justificadas en las que las personas trabajadoras no puedan asistir presencialmente (por ejemplo: cuidar de un hijo/a enferma).
- Recopilar la información de las medidas de conciliación efectivamente utilizadas por la plantilla, desagregadas por sexo, en cada año.

6.7. Infrarrepresentación femenina

La plantilla de CODISA se encuentra feminizada.

6.8. Retribuciones

CODISA no presenta brecha de género en sus retribuciones.

6.9. Prevención del acoso sexual y/o acoso por razón de sexo

La entidad cuenta con un Protocolo de Prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo elaborado para este Plan de Igualdad.

Propuestas de mejoras:

Difusión del Protocolo de Prevención y Actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo a toda la plantilla.

6.10. Salud laboral desde la perspectiva de género

- La evaluación de riesgos laborales en la entidad no contempla la perspectiva de género.
- CODISA no cuenta con un Protocolo de prevención de acoso laboral.

Propuestas de mejora:

- Creación de un manual de prevención de riesgos laborales desde la perspectiva de género, detallado para cada puesto de la entidad.
- Creación protocolo de protección del embarazo y lactancia.

6.11. Comunicación e imagen interna y externa

La entidad utiliza un lenguaje inclusivo en todas sus comunicaciones.

Propuestas de mejora:

- Revisión continuada del uso del lenguaje inclusivo en todas las comunicaciones.

6.12. Violencia de género

CODISA, no tiene constancia de que ninguna mujer de su plantilla haya sido declarada como víctima de violencia de género.

Propuestas de mejora:

Creación protocolo de protección a víctimas de violencia de género.

7. Objetivos

7.1. Objetivos generales

El **objetivo principal** del I Plan de Igualdad es conseguir la plena igualdad entre mujeres y hombres en la acción de CODISA en toda su estructura y política de gestión, corrigiendo los desequilibrios detectados existentes y previniendo potenciales desequilibrios futuros.

Se plantean una serie de **objetivos generales** en el desarrollo del plan como son:

- Difundir la cultura de la organización que permita asentar el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en toda la estructura.
- Asegurar el acceso al empleo en igualdad de condiciones entre mujeres y hombres.
- Garantizar en la organización la ausencia de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo.
- Facilitar el acceso de mujeres y hombres a todas los grupos profesionales y niveles. Favorecer la promoción interna y selección con objeto de alcanzar una representación equilibrada de la mujer en la plantilla.
- Formar e informar en materia de igualdad de trato y oportunidades a toda la plantilla, prestando especial atención a las personas que forman parte de la Comisión de Seguimiento de Igualdad.
- Garantizar el principio de igualdad retributiva.
- Facilitar la corresponsabilidad y la conciliación de la vida personal, laboral y familiar en la plantilla.
- Asegurar la utilización del lenguaje inclusivo en las comunicaciones internas y externas de la empresa.
- Promover mediante acciones de comunicación y formación la igualdad de oportunidades en todos los niveles organizativos.
- Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo en el centro de trabajo.
- Ayudar a las trabajadoras víctimas de violencia de género.

7.2. Objetivos específicos

A continuación, se detallan los objetivos específicos acordados para cada una de las áreas que serán desarrollados a continuación a través de distintas medidas:

- **Selección y contratación:**

- Garantizar la igualdad de oportunidades en los procesos de selección.
- Eliminar los sesgos de género en los procesos de selección de las candidaturas.
- Equilibrar los distintos niveles profesionales de la organización.

- **Clasificación profesional:**

- Garantizar el principio de igualdad en el sistema de clasificación.
- Identificar y definir los puestos de trabajo de la organización, asegurando que todos los puestos de trabajo tienen una denominación neutra.
- Facilitar el acceso y la promoción profesional de las mujeres a los niveles donde se encuentran infrarrepresentadas.

- **Formación:**

- Asegurar la igualdad de oportunidades en el acceso a la formación.
- Conseguir que las personas trabajadoras tengan las mismas posibilidades de disfrutar de la formación.
- Formación en igualdad entre mujeres y hombres a las personas responsables de selección.

- **Promoción profesional:**

- Generar transparencia en el proceso de promoción profesional garantizando el principio de igualdad.
- Dar prioridad a la plantilla para cubrir los puestos vacantes.
- Facilitar a mujeres y hombres de la plantilla acceder a la promoción interna.

- **Condiciones de trabajo, incluida la auditoría retributiva:**

- Conseguir el equilibrio de mujeres y hombres en todas las condiciones de trabajo.
- Limitar, en la medida de lo posible, el uso de las tecnologías de la comunicación (mensajerías y correos electrónicos) para garantizar el tiempo de descanso y vacaciones de la plantilla.

- **Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral:**

- Favorecer la conciliación y corresponsabilidad de toda la plantilla.

- Facilitar a la plantilla la conciliación de su vida familiar, personal y laboral.
 - Conseguir que las personas trabajadoras conozcan sus derechos de conciliación y de corresponsabilidad para que puedan hacer uso de los mismos.
 - Conseguir que para las personas trabajadoras el ejercicio de los derechos de conciliación y de corresponsabilidad no supongan un obstáculo en el desarrollo profesional.
- **Infrarrepresentación femenina**
 - Conseguir la composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en los grupos profesionales con menor representación femenina, las personas de cada sexo no superen el 60% ni sean menos del 40%.
 - Facilitar el acceso y la promoción profesional de las mujeres a los niveles donde se encuentran infrarrepresentadas.
 - Equilibrar la presencia de mujeres y hombres en todos los niveles de la organización.
- **Retribuciones:**
 - Aplicar una política salarial clara, objetiva y no discriminatoria evitando discriminaciones de género en las retribuciones.
 - Asegurar una política retributiva basada en el desempeño, sin discriminación por razón de sexo.
 - Regular una estructura retributiva clara y transparente, desde un enfoque de género en cuanto a complementos, a fin de facilitar su control antidiscriminatorio.
- **Prevención del acoso sexual y por razón de sexo:**
 - Prevenir comportamientos de acoso sexual y/o por razón de sexo.
 - Contar con un Protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo, completamente adaptado a la realidad actual y al Plan de Igualdad de CODISA.
 - Dar a conocer al conjunto de la plantilla el Protocolo de prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo, así como el procedimiento y cauce de denuncias que en el mismo se establece.
 - Promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, creando un ambiente laboral en el que se proteja la dignidad tanto de mujeres como de hombres.
 - Promover que las personas que vayan a resolver los procedimientos instados por las personas trabajadoras relativas a denuncias de acoso sexual y/o por razón de sexo de los conocimientos y competencias necesarias para instruir el proceso de investigación y resolución.

- Realizar píldoras formativas o acciones de sensibilización dirigidas a toda la plantilla sobre acoso sexual y/o por razón de sexo.

- **Salud laboral desde la perspectiva de género:**

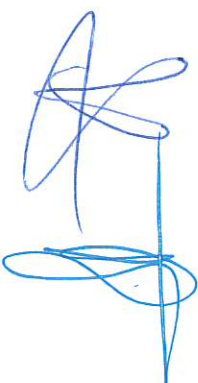
- Introducir la perspectiva de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales.
- Trabajar en medidas de mejora continua para promover y proteger la salud, seguridad y bienestar de la plantilla, adaptándolas a las distintas características de cada persona trabajadora.
- Establecer herramientas preventivas para identificar riesgos y adoptar medidas correctoras, con perspectiva de género.
- Trabajar en medidas de mejora continua para promover y proteger la salud, seguridad y bienestar de la plantilla.

- **Comunicación e imagen interna y externa:**

- Garantizar una imagen y lenguaje no sexista en cada acción y comunicación de la organización.
- Utilizar el lenguaje neutro que impida sesgos de género en publicaciones y comunicaciones de la organización.
- Que toda la información que se envía por parte de la organización, llegue a toda la plantilla y se realice con lenguaje inclusivo
- Mantener a la plantilla informada de las acciones de la empresa en materia de igualdad.
- Dar a conocer a la plantilla la aprobación y contenido del I Plan de Igualdad de CODISA y de cuantas acciones en materia de igualdad, conciliación y corresponsabilidad se lleven a cabo.
- Conocer la percepción de las personas trabajadoras sobre la implementación de la igualdad de oportunidades en las políticas de gestión de personal.

- **Violencia de género:**

- Establecer herramientas preventivas para identificar riesgos en las trabajadoras y adoptar medidas de apoyo, atención, protección y asesoramiento para las trabajadoras víctimas de violencia de género.



8. Medidas del plan de igualdad

Área 1: SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

OBJETIVOS CUALITATIVOS	
• Garantizar el principio de igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en los procesos de reclutamiento, selección y contratación. • Avanzar hacia una representación equilibrada de mujeres y hombres en las diferentes áreas y niveles profesionales de las entidades.	
OBJETIVOS CUANTITATIVOS	
• Aumentar la presencia del género menos representado en niveles de puestos y áreas donde se dan mayores desigualdades. • Equilibrar los distintos niveles profesionales de la organización.	

PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	
Medida 1	Establecer un procedimiento estandarizado de reclutamiento y selección.
Objetivos que persigue	Revisar, desde la perspectiva de género, los procedimientos y herramientas utilizadas en el reclutamiento y la selección y contratación del personal, para garantizar una real y efectiva igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres, a partir de procedimientos estándar, transparentes, objetivos y homogéneos.
Descripción detallada de la medida	Fijar un procedimiento marco de criterios (objetividad, transparencia, perspectiva de género) para la gestión en los procesos de reclutamiento y selección, teniendo en cuenta el principio de igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres, identificando la necesidad de incluir medidas de acción positiva en aquellos niveles profesionales que sea necesario.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Primer semestre tras la firma del plan de igualdad.
Responsables	Responsable de Igualdad - Departamento de Personal
Recursos asociados	Recursos humanos.
Indicadores de seguimiento	Procedimiento de reclutamiento y selección. • índice (%) del avance del diseño • índice (%) de implementación Difusión del procedimiento.

Área 3: FORMACIÓN

OBJETIVOS CUALITATIVOS
• Asegurar la igualdad de oportunidades en el acceso a la formación. • Conseguir que las personas trabajadoras tengan las mismas posibilidades de disfrutar de la formación. • Formación en igualdad entre mujeres y hombres a las personas responsables de selección.
OBJETIVOS CUANTITATIVOS
• Aumentar las personas participantes de la formación. • Aumentar la difusión a la plantilla acerca de la formación a ser impartida.

FORMACIÓN	
Medida 1	Plan de formación e información a la plantilla.
Objetivos que persigue	• Conocimiento de la plantilla respecto al plan de formación anual de la entidad. • Posibilidades equitativas de participación en la formación.
Descripción detallada de la medida	Elaborar un plan de formación anual y difundirlo a toda la plantilla, a fin de promover su participación.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Febrero a abril 2023
Responsables	Coordinación
Recursos asociados	Recursos humanos.
Indicadores de seguimiento	• índice (%) planes de formación elaborados • índice (%) personas notificadas

FORMACIÓN	
Medida 2	Formación a la plantilla en todas las materias relacionadas con la igualdad, la diversidad, la responsabilidad social y la prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
Objetivos que persigue	• Formar a la plantilla en materia de igualdad y prevención del acoso sexual y por razón de sexo. • Procurar la extinción de estereotipos, buscando la equidad. • Propiciar un ambiente distendido y responsable en el que desarrollarse como personas y como profesionales. • Utilización de lenguaje inclusivo.
Descripción detallada de la medida	Realizar una sesión formativa, en la que se trabaje la igualdad, la diversidad, la equidad, la perspectiva de género, la responsabilidad social y la prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Febrero a abril 2023
Responsables	Coordinación
Recursos asociados	Recursos humanos.
Indicadores de seguimiento	• índice (%) sesiones formativas • índice (%) personas formadas

Área 4: PROMOCIÓN PROFESIONAL

OBJETIVOS CUALITATIVOS
• Generar transparencia en el proceso de promoción profesional garantizando el principio de igualdad. • Dar prioridad a la plantilla para cubrir los puestos vacantes. • Facilitar a mujeres y hombres de la plantilla acceder a la promoción interna.
OBJETIVOS CUANTITATIVOS
• Aumentar las personas participantes de los procesos de promoción. • Aumentar la difusión a la plantilla acerca de las posibilidades de crecimiento en la entidad.

PROMOCIÓN PROFESIONAL	
Medida 1	Elaborar un procedimiento de promoción interna.
Objetivos que persigue	• Incentivar al personal proponiendo un plan de carrera dentro de la organización. • Posibilidades equitativas de participación en la promoción.
Descripción detallada de la medida	Elaborar un procedimiento de promoción interna detallando en cada puesto las alternativas de crecimiento dentro de la entidad.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Abril a junio 2023.
Responsables	Coordinación
Recursos asociados	Recursos humanos.
Indicadores de seguimiento	• índice (%) procedimientos elaborados • índice (%) personas notificadas

Área 5: CONDICIONES DE TRABAJO

OBJETIVOS CUALITATIVOS
• Conseguir el equilibrio de mujeres y hombres en todas las condiciones de trabajo. • Limitar, en la medida de lo posible, el uso de las tecnologías de la comunicación (mensajerías y correos electrónicos) para garantizar el tiempo de descanso y vacaciones de la plantilla. • Aplicar una política salarial clara, objetiva y no discriminatoria evitando discriminaciones de género en las retribuciones. • Asegurar una política retributiva basada en el desempeño, sin discriminación por razón de sexo. • Regular una estructura retributiva clara y transparente, desde un enfoque de género en cuanto a complementos, a fin de facilitar su control antidiscriminatorio.
OBJETIVOS CUANTITATIVOS
• Aumentar la calidad de la recogida de datos de las personas trabajadoras. • Aumentar la difusión a la plantilla acerca de las políticas retributivas de la entidad.

CONDICIONES DE TRABAJO	
Medida 1	Promover la contratación continuada de las personas de la plantilla.
Objetivos que persigue	• Conseguir la disminución de la contratación temporal en la entidad.
Descripción detallada de la medida	Promover la continuidad de las personas en la organización. Contratar a las mismas personas en proyectos consecutivos, promoviendo su estabilidad laboral dentro de la entidad.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Abril a junio 2023.
Responsables	Coordinación de Proyectos
Recursos asociados	Recursos humanos.
Indicadores de seguimiento	• índice (%) personas re-contratadas

CONDICIONES DE TRABAJO	
Medida 2	Promover la contratación a jornada completa.
Objetivos que persigue	• Conseguir la disminución de la contratación a tiempo parcial en la entidad.
Descripción detallada de la medida	Promover la contratación de las mismas personas en varios proyectos simultáneamente de manera de que se sumen los porcentajes de jornadas, promoviendo que alcancen el mayor porcentaje de jornada posible.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Abril a junio 2023.
Responsables	Coordinación de Proyectos
Recursos asociados	Recursos humanos.
Indicadores de seguimiento	• índice (%) personas con varios contratos

Área 6: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN

OBJETIVOS CUALITATIVOS
• Favorecer la conciliación y corresponsabilidad de toda la plantilla. • Facilitar a la plantilla la conciliación de su vida familiar, personal y laboral. • Conseguir que las personas trabajadoras conozcan sus derechos de conciliación y de corresponsabilidad para que puedan hacer uso de los mismos. • Conseguir que para las personas trabajadoras el ejercicio de los derechos de conciliación y de corresponsabilidad no supongan un obstáculo en el desarrollo profesional.
OBJETIVOS CUANTITATIVOS
• Aumentar la calidad de la recogida de datos de las personas trabajadoras. • Aumentar la difusión a la plantilla acerca de las medidas de conciliación de la entidad.

EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN	
Medida 1	Recogida de información respecto al uso de medidas de conciliación.
Objetivos que persigue	• Favorecer la conciliación y corresponsabilidad de toda la plantilla. • Aumentar la calidad de la recogida de datos de las personas trabajadoras. • Contar con información a fin de ofrecer a la plantilla medidas de conciliación adecuadas.
Descripción detallada de la medida	Recopilar la información de las medidas de conciliación efectivamente utilizadas por la plantilla, desagregadas por sexo, en cada año.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Febrero 2023.
Responsables	Coordinación
Recursos asociados	Recursos humanos.
Indicadores de seguimiento	• índice (%) archivos de datos • índice (%) personas incluidas en los registros

EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN	
Medida 2	Recogida de información respecto a las responsabilidades familiares de la plantilla desagregadas por sexo.
Objetivos que persigue	- Favorecer la conciliación y corresponsabilidad de toda la plantilla. - Aumentar la calidad de la recogida de datos de las personas trabajadoras. - Contar con información a fin de ofrecer a la plantilla medidas de conciliación adecuadas respecto a sus responsabilidades familiares.
Descripción detallada de la medida	Recopilar información acerca de las responsabilidades familiares de cada persona de la plantilla desagregadas por sexo.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Junio a septiembre 2023.
Responsables	Responsable de Igualdad - Departamento de Personal
Recursos asociados	Recursos humanos.
Indicadores de seguimiento	- índice (%) archivos de datos - índice (%) personas incluidas en los registros

EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN	
Medida 3	Comunicar a la plantilla respecto a derechos sobre uso de medidas de conciliación.
Objetivos que persigue	Conseguir que las personas trabajadoras conozcan sus derechos de conciliación y de corresponsabilidad para que puedan hacer uso de los mismos.
Descripción detallada de la medida	Elaborar un comunicado a toda la plantilla, informando acerca de las medidas de conciliación disponibles para su uso.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Enero a marzo 2023.
Responsables	Responsable de Igualdad - Departamento de Personal
Recursos asociados	Recursos humanos.
Indicadores de seguimiento	- índice (%) comunicaciones emitidas - índice (%) personas notificadas

EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN	
Medida 4	Ofrecer a los puestos posibles la modalidad de teletrabajo.
Objetivos que persigue	• Conseguir que para las personas trabajadoras el ejercicio de los derechos de conciliación y de corresponsabilidad no supongan un obstáculo en el desarrollo profesional.
Descripción detallada de la medida	Posibilidad de acceso al teletrabajo para los puestos que lo permiten, para casos de situaciones familiares justificadas en las que las personas trabajadoras no puedan asistir presencialmente (por ejemplo: cuidar de un hijo/a enferma).
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Enero a marzo 2023.
Responsables	Responsable de Igualdad - Departamento de Personal
Recursos asociados	Recursos humanos.
Indicadores de seguimiento	• índice (%) personas teletrabajando • índice (%) puestos con modalidad teletrabajo

Área 9: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

PREVENCIÓN ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	
Medida 1	Dar a conocer a la plantilla el contenido del Protocolo de Prevención del Acoso sexual y por razón de sexo.
Objetivos que persigue	• Hacer partícipe a toda la plantilla del contenido del Protocolo de acoso de la entidad. • Procurar una información fluida en la entidad en relación al plan de igualdad.
Descripción detallada de la medida	Realizar una comunicación a toda la plantilla en la que se detalle el contenido del plan y las acciones a implantar.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Primer Trimestre 2023.
Responsables	Responsable de Igualdad - Departamento de Personal
Recursos asociados	Recursos Humanos
Indicadores de seguimiento	• índice (%) comunicaciones realizadas • Índice (%) personas notificadas

Área 10: SALUD LABORAL DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

OBJETIVOS CUALITATIVOS	
• Introducir la perspectiva de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales. • Trabajar en medidas de mejora continua para promover y proteger la salud, seguridad y bienestar de la plantilla, adaptándolas a las distintas características de las personas trabajadoras. • Establecer herramientas preventivas para identificar riesgos y adoptar medidas correctoras, con perspectiva de género. • Trabajar en medidas de mejora continua para promover y proteger la salud, seguridad y bienestar de la plantilla.	
OBJETIVOS CUANTITATIVOS	
• Detectar y prevenir posibles riesgos para la salud de las personas trabajadoras.	

SALUD LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	
Medida 1	Evaluación de riesgos laborales con perspectiva de género.
Objetivos que persigue	• Establecer herramientas preventivas para identificar riesgos y adoptar medidas correctoras, con perspectiva de género.
Descripción detallada de la medida	Creación de un manual de prevención de riesgos laborales desde la perspectiva de género, detallado para cada puesto de la entidad.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Septiembre a diciembre 2023.
Responsables	Responsable de Igualdad - Departamento de Personal
Recursos asociados	Empresa de prevención de riesgos laborales.
Indicadores de seguimiento	• índice (%) manuales elaborados

SALUD LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	
Medida 2	Creación del Comité de Seguridad y Salud
Objetivos que persigue	• Establecer herramientas preventivas para identificar riesgos y adoptar medidas correctoras, con perspectiva de género.
Descripción detallada de la medida	Creación de un Comité de Seguridad y Salud como órgano de consulta regular y periódica de las actuaciones de la entidad en materia de prevención de riesgos laborales, con las siguientes funciones: • Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos con perspectiva de género en la entidad. • Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos preventivos de riesgos laborales con perspectiva de género, así como proponer a la entidad la mejora de las condiciones o corrección de las deficiencias existentes. • Conocer la documentación e informes relativos a las condiciones de trabajo y analizar los daños producidos en la salud o integridad física de las personas trabajadoras, con perspectiva de género. • Conocer e informar la memoria y la programación anual de servicios de prevención en la entidad.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Septiembre a diciembre 2023.
Responsables	Junta Directiva - Coordinación
Recursos asociados	Recursos Humanos
Indicadores de seguimiento	• Índice (%) Comisiones creadas

SALUD LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	
Medida 2	Creación protocolo de protección del embarazo y lactancia.
Objetivos que persigue	Evitar los riesgos o patologías que puedan afectar negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o en período de lactancia y/o del feto o lactante, y que derivan directamente de agentes, procedimientos o condiciones de trabajo del puesto desempeñado.
Descripción detallada de la medida	Creación de protocolo de protección de riesgos laborales a las trabajadoras en caso de embarazo y lactancia.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Septiembre a diciembre 2023.
Responsables	Responsable de Igualdad - Departamento de Personal
Recursos asociados	Empresa de prevención de riesgos laborales.
Indicadores de seguimiento	Índice (%) protocolos creados

Área 11: COMUNICACIÓN E IMAGEN INTERNA Y EXTERNA

OBJETIVOS CUALITATIVOS
- Garantizar una imagen y lenguaje no sexista en cada acción y comunicación de la organización. - Utilizar el lenguaje neutro que impida sesgos de género en publicaciones y comunicaciones de la organización. - Que toda la información que se envía por parte de la organización, llegue a toda la plantilla y se realice con lenguaje inclusivo - Mantener a la plantilla informada de las acciones de la empresa en materia de igualdad. - Conocer la percepción de las personas trabajadoras sobre la implementación de la igualdad de oportunidades en las políticas de gestión de personal.
OBJETIVOS CUANTITATIVOS
Detectar y prevenir posibles usos sexistas en el lenguaje de la organización.

COMUNICACIÓN E IMAGEN INTERNA Y EXTERNA	
Medida 1	Dar a conocer a la plantilla la aprobación y contenido del I Plan de Igualdad de CODISA y de cuantas acciones en materia de igualdad, conciliación y corresponsabilidad se lleven a cabo.
Objetivos que persigue	- Hacer partícipe a toda la plantilla del contenido del i plan de igualdad de la entidad. - Procurar una información fluida en la entidad en relación al plan de igualdad.
Descripción detallada de la medida	Realizar una comunicación a toda la plantilla en la que se detalle el contenido del plan y las acciones a implantar.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Enero 2023
Responsables	Responsable de Igualdad - Departamento de Personal
Recursos asociados	Recursos Humanos
Indicadores de seguimiento	- Índice (%) comunicaciones realizadas - Índice (%) personas notificadas

COMUNICACIÓN E IMAGEN INTERNA Y EXTERNA	
Medida 2	Revisión de la comunicación interna y externa de la entidad.
Objetivos que persigue	Utilizar un lenguaje inclusivo no sexista en toda la comunicación e imagen de la organización.
Descripción detallada de la medida	Revisión de la comunicación interna y externa de la entidad, utilizando un lenguaje inclusivo no sexista. Elaboración de un manual de lenguaje inclusivo para su utilización por parte de todo el personal.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Septiembre a diciembre 2023
Responsables	Responsable de Igualdad - Departamento de Personal
Recursos asociados	Recursos Humanos
Indicadores de seguimiento	- Índice (%) comunicaciones revisadas - Índice (%) manuales creados

Área 12: VIOLENCIA DE GÉNERO

OBJETIVOS CUALITATIVOS
Establecer herramientas preventivas para identificar riesgos en las trabajadoras y adoptar medidas de apoyo, atención, protección y asesoramiento para las trabajadoras víctimas de violencia de género.
OBJETIVOS CUANTITATIVOS
Detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo de las personas trabajadoras.

VIOLENCIA DE GÉNERO	
Medida 1	Creación protocolo de protección a víctimas de violencia de género
Objetivos que persigue	Actuar contra la violencia de género en el entorno laboral, que comprende todo acto de violencia física o psicológica, incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas y las coacciones.
Descripción detallada de la medida	Creación de protocolo de protección para las personas víctimas de violencia de género.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Septiembre a diciembre 2023.
Responsables	Responsable de Igualdad - Departamento de Personal
Recursos asociados	Recursos Humanos
Indicadores de seguimiento	Índice (%) protocolos creados

9. Ámbito de aplicación y vigencia

Ámbito Personal

El Plan de Igualdad será de aplicación a toda su plantilla, e incluyendo a todas las personas trabajadoras indistintamente del centro de trabajo donde desempeñen su trabajo, así como de la relación o tipo de contrato de que dispongan con la ENTIDAD.

Ámbito Territorial

El ámbito es REGIONAL: ANDALUCÍA.

Ámbito Temporal: período de vigencia

El periodo de vigencia del plan de igualdad será de 4 años, desde XX de diciembre de 2022 hasta el XX de diciembre de 2026.

Tres meses antes a la finalización de la vigencia del plan de igualdad se conformará la mesa negociadora del II Plan de igualdad de CODISA que iniciará el nuevo proceso en virtud de la legislación vigente con la duración marcada por el RD 901/2020.

10. Seguimiento y evaluación

El Sistema de Seguimiento y Evaluación permite conocer el desarrollo del Plan de Igualdad y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación tras su implementación.

10.1 CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN DE MEDIDAS

MEDIDA	2022	2023												2024	2025	2026
	DIC	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC			
SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN																
Medida 1: Establecer un procedimiento estandarizado de reclutamiento y selección.																
Medida 2: Incorporación de actuaciones en los procesos de selección para combatir la segregación horizontal y vertical.																
Medida 3: Suprimir el sexismo y los estereotipos de género.																
Medida 4: Incorporación de mujeres y hombres a puestos donde exista subrepresentación de uno u otro sexo																
MEDIDA		2023												2024	2025	2026
	DIC	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC			
FORMACIÓN																
Medida 1: Elaborar un plan de formación anual y difundirlo a toda la plantilla, a fin de promover su participación.														ENERO	ENERO	ENERO
Medida 2: Formación a la plantilla en todas las materias relacionadas con la igualdad, la diversidad, la responsabilidad social y la prevención del acoso sexual y por razón de sexo.																
Medida 3: Realización de las acciones formativas en horario laboral																
Medida 4: Difusión de la oferta formativa a través de la página web y otros canales.																

MEDIDA	2023												2024	2025	2026	
	DIC	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC			
PROMOCIÓN PROFESIONAL																
Medida 1: Elaborar un procedimiento de promoción interna.																Implantación del procedimiento establecido
CONDICIONES DE TRABAJO																
Medida 1: Eliminar la contratación temporal en favor de la contratación continuada de las personas de la plantilla, según estipula el Convenio Colectivo de Intervención Social de ámbito estatal vigente.																Implantación del procedimiento establecido
Medida 2: Lograr la contratación a jornada completa como fórmula de compromiso laboral en la Asociación.																
Medida 3: Recogida de información respecto a las responsabilidades familiares de la plantilla desagregadas por sexo.																Implantación del procedimiento establecido

MEDIDA	2023												2024	2025	2026	
	DIC	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC			
EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN																
Medida 1: Recogida de información respecto al uso de medidas de conciliación.														ENE	ENE	ENE
Medida 2: Recogida de información respecto a las responsabilidades familiares de la plantilla desagregadas por sexo.																
Medida 3: Comunicar a la plantilla respecto a derechos sobre uso de medidas de conciliación.																
Medida 4: Desarrollar un documento que regule el teletrabajo.																
Medida 5: Elaborar una encuesta por departamento sobre el grado de satisfacción y necesidades de conciliación a toda la plantilla y hacer un mapa de las medidas.																
Medida 6: Elaboración de un protocolo de desconexión digital.																

MEDIDA	2023												2024	2025	2026	
	DIC	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC			
PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO																
Medida 1: Difundir, implementar y evaluar el contenido del Protocolo de Prevención del Acoso sexual y por razón de sexo.																

MEDIDA	2023												2024	2025	2026
	DIC	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC		
SALUD LABORAL DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO															
Medida 1: Evaluación de riesgos laborales con perspectiva de género.															
Medida 2: Creación del Comité de Seguridad y Salud según normativa															
Medida 3: Creación protocolo de protección del embarazo y lactancia.															
Medida 4: Introducir la perspectiva de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales con el fin de adoptarlas a las necesidades y especificidades de la población trabajadora.													SEP. A DIC.	SEP. A DIC.	SEP. A DIC.
Medida 5: Prevenir e informar sobre la siniestralidad con perspectiva de género															
Medida 6: Realizar un estudio de riesgos psicosociales (dobles y triples jornadas, acoso sexual y por razón de sexo, violencia de género, estrés).															

MEDIDA	2023												2024	2025	2026
	DIC	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC		
COMUNICACIÓN E IMAGEN INTERNA Y EXTERNA															

Medida 1: Dar a conocer a la plantilla la aprobación y contenido del I Plan de Igualdad de la ASOCIACIÓN ENTRE AMIGOS y de cuantas acciones en materia de igualdad, conciliación y corresponsabilidad se lleven a cabo.	Difusión continuada a la plantilla														
---	------------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Medida 2: Revisión de la comunicación interna y externa de la entidad.															
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Medida 3: Comunicación y mantenimiento del compromiso de la implantación de las medidas de igualdad.															
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

VIOLENCIA DE GÉNERO															
Medida 1: Creación protocolo de protección a víctimas de violencia de género															
Medida 2: Campaña sobre violencia de género															
Medida 3: Recopilar, difundir, aplicar y facilitar medidas de protección a las víctimas de violencia de género.															

El seguimiento y la evaluación constituyen el proceso que se desarrolla para obtener un conocimiento preciso sobre las intervenciones realizadas en materia de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en la Empresa. Este seguimiento se realizará dentro del seno de la Comisión de Seguimiento de Igualdad del I Plan de Igualdad de CODISA. Dicha Comisión será constituida a tales efectos según lo dispuesto en el RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.

Funciones de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.

- Evaluar de forma continua la gestión del Plan de Igualdad, arbitrando las medidas necesarias para el cumplimiento de los objetivos marcados.
- Conocer y resolver los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del Plan de Igualdad.
- Negociar y consensuar el Protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo, con objeto de anexarlo al Plan de Igualdad y constituir una comisión instructora en el plazo máximo de 2 meses desde la firma del plan de igualdad.
- Velar por que las posibles normativas vigentes o futuras existentes en la organización no vulneren ninguna de las medidas aprobadas en el Plan de Igualdad.
- Modificar, incluir o eliminar alguna medida si se detecta la necesidad en el proceso de seguimiento.
- Realizar el seguimiento semestral del cumplimiento de las medidas acordadas en el plan de igualdad, tanto en su contenido como en el tiempo previsto.
- Elaborar un informe semestral y uno anual de evaluación parcial, donde se refleje la revisión de los indicadores y la evolución de los objetivos alcanzada por cada medida según el cronograma de implementación.
- Participar activamente para velar por la puesta en marcha de las medidas, corregir en el caso de alguna incidencia y dar propuestas para solucionar cuantas cuestiones puedan solventar las dificultades que puedan surgir.
- Cumplir con el calendario previsto para el seguimiento y la evaluación del Plan, así como definir una planificación de reuniones de la propia comisión que facilite a las partes la organización y la participación activa.
- Cualquier otra función que se decidiese en el seno de la comisión que promueva los valores y la consecución del fin de la igualdad como garantía legal en la empresa.
- Elaboración del informe de evaluación final del Plan de Igualdad.

Se realizarán **seguimientos intermedios** del plan de igualdad cada **6 meses**, realizándose **una evaluación final** al finalizar el período de vigencia del mismo.

La **Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad se reunirá de forma ordinaria cada 6 meses**, y de forma extraordinaria siempre que se considere necesario.

Para el sistema de seguimiento y evaluación del plan de igualdad se dispondrán de las siguientes herramientas:

1. **Ficha de seguimiento de medidas del Plan de Igualdad.**
2. **Ficha de Evaluación del Plan de Igualdad.**

El **seguimiento** tiene como objetivos:

- Valorar el grado de cumplimiento de los objetivos y las medidas.
- Verificar la ejecución de las medidas, y si ésta se ajusta a los objetivos inicialmente planteados.
- Comprobar si se cumple la calendarización propuesta.
- Establecer nuevas medidas o modificar las existentes.

El seguimiento debe centrarse en analizar la puesta en marcha y desarrollo de las diferentes medidas y estrategias definidas en el I Plan de Igualdad e indicar la necesidad, o no, de modificar total o parcialmente alguna de las medidas emprendidas o incluir nuevas medidas anteriormente no detectadas.

Este seguimiento se llevará a cabo utilizando las siguientes herramientas de seguimiento:

1. **Ficha de seguimiento de medidas del I Plan de Igualdad**, el modelo que se detalla a continuación:

FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD DE CODISA			
Medida			
Responsable			
Fecha de implementación			
Fecha de seguimiento			
Cumplimentada por			
Indicadores de seguimiento			
(Trasladar todos los indicadores señalados en la medida)			
Indicadores de resultados			
Nivel de ejecución	☐ Pendiente	☐ En ejecución	☐ Finalizada
Indicar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o no se ha completado	Falta de recursos humanos		
	Falta de recursos materiales		
	Falta de tiempo		
	Falta de participación		
	Falta de coordinación		
	Falta de conocimiento para la implementación		
	Otros motivos (especificar)		
Indicadores de proceso			
Adecuación de los recursos asignados			
Dificultades y barreras en la implementación de la medida			
Soluciones adoptadas (si es el caso)			
Indicadores de impacto			
Reducción de las desigualdades			
Mejoras producidas			
Propuestas de futuro			

2. Elaboración de un informe anual del resultado del seguimiento.

La evaluación, por su parte, tiene como objetivos:

- Conocer el grado de cumplimiento de los objetivos del I Plan de Igualdad a lo largo de su período de vigencia.
- Analizar el desarrollo del proceso del Plan.
- Reflexionar sobre la continuidad de las medidas.
- Identificar nuevas necesidades que requieran otras medidas para fomentar y garantizar la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en la empresa, de acuerdo con el compromiso adquirido.

Esta evaluación permite conocer qué se ha conseguido, qué se ha hecho y cómo se ha hecho.

La evaluación final del I Plan de Igualdad se realizará al finalizar su vigencia de 4 años, mediante el cálculo de la evolución de los indicadores y grado de ejecución de las medidas del Plan a través de la Ficha de Evaluación del Plan de Igualdad que servirá de base para emitir un Informe de Evaluación del I Plan de Igualdad en el que se detallarán las principales conclusiones y recomendaciones de mejora teniendo en cuenta la evaluación sobre los resultados, los procesos y el impacto en y para la empresa y la plantilla que la compone.

Ficha de Evaluación del Plan de Igualdad

1. Datos generales

Razón social.

Fecha del informe.

Periodo de análisis.

Comisión/Persona que lo realiza.

2. Información de resultados para cada área de actuación

	Bajo	Medio	Alto
Grado de cumplimiento de objetivos definidos en el Plan de Igualdad			
Nivel de realización de las acciones previstas en el Plan de Igualdad			
Nivel de obtención de resultados esperados			
Grado de cumplimiento de objetivos de cada acción según indicadores marcados en el Plan de Igualdad			
Grado de acciones de nuevas necesidades detectadas			

Nivel de corrección de las desigualdades detectadas en el diagnóstico			
Situación del nivel de compromiso de la empresa con la igualdad			

- Información sobre la implementación de medidas a partir de los datos de las fichas de
- Seguimiento de medidas.
- Resumen de datos relativos al nivel de ejecución, cumplimiento de planificación, consecución de objetivos.
- Conclusiones obtenidas de la explotación de datos e información de los cuestionarios cumplimentados por la comisión de seguimiento, la dirección y la plantilla.
- Valoración general del periodo de referencia (mencionando los resultados más destacados de la ejecución del plan hasta el momento y explicando los motivos por los que no se han realizado, en su caso, las medidas previstas).

3. Información sobre el proceso de implantación

	Bajo	Medio	Alto
Niveles de desarrollo de las acciones			
Grado de implicación de la plantilla en el proceso			
El presupuesto ha sido			
El cumplimiento del calendario previsto ha sido			

- Adecuación de los recursos asignados.
- Dificultades, obstáculos o resistencias encontradas en la ejecución.
- Soluciones adoptadas en su caso.

4. Información sobre impacto

	Bajo	Medio	Alto
¿Se han producido cambios en la cultura de la empresa?			
¿Se han reducido los desequilibrios de presencia de las mujeres?			
¿Se han reducido los desequilibrios de presencia de los hombres?			
¿Ha habido cambios en las actitudes y opiniones de las Comisiones Ejecutivas?			
¿Ha habido cambios en las actitudes y opiniones de la plantilla?			

¿Se han detectado cambios en relación con la imagen externa de la empresa?			
--	--	--	--

- Señalar en qué han consistido los cambios tanto en relación con las personas como en la gestión y clima de la organización.

5. Conclusiones y propuestas

- Incluir una valoración general del período de referencia sobre el desarrollo del plan de igualdad.
- Definir propuestas de mejora o corrección de desviaciones detectadas tanto de aplicación inmediata como a futuro cuando se produzca la actualización del plan de igualdad.

Las partes implicadas en el proceso del seguimiento y evaluación del I Plan de Igualdad establecerán propuestas de mejora en base a este informe, concretando un plan de mejora que permita:

- a) Identificar las causas que provocan nuevas necesidades detectadas.
- b) Establecer nuevas medidas de mejora o acciones para favorecer la igualdad.
- c) Prioridades de acción y calendario de actuación.
- d) Revisar el sistema de seguimiento y control de las medidas y establecimiento de indicadores que permitan concretar de forma cuantitativa y cualitativa los avances en materia de igualdad.

11. Procedimiento de modificación

El plan de igualdad deberá revisarse siempre que cuando concurren las siguientes circunstancias:

- a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos.
- b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la entidad.
- d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- e) Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

La Comisión de Seguimiento de Igualdad está legitimada para abordar la modificación como ocasión de la letra a), esto es, cuando deba realizarse como consecuencia del seguimiento y evaluación. La Comisión de Seguimiento de Igualdad en base al seguimiento realizado de las medidas del plan de igualdad podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.

Para proceder a la modificación del plan de igualdad como consecuencia de las letras b), c), d) y e) deberá promoverse la constitución de una nueva Comisión Negociadora de Igualdad en base a lo establecido en el artículo 5 del Real Decreto 901/2020, teniendo en cuenta la representación de la plantilla en el momento de la constitución, quedando en ese momento disuelta y sin efecto la Comisión de Seguimiento de Igualdad. Esta modificación supondrá la actualización integral del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad.

12. Sistema de resolución de conflictos

Las partes acuerdan su adhesión total e incondicionada al VI Acuerdo Interconfederal de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC), sujetándose íntegramente a los órganos de mediación, y en su caso arbitraje, establecidos por el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA).

13. Registro del plan de igualdad

Se procederá al registro dentro del plazo de quince días a partir de la firma del Plan de Igualdad. Se deberá además de otros aspectos formales cumplimentar la Hoja estadística del Plan de Igualdad (Anexo 2.V del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo).

14. Glosario

ACCIÓN POSITIVA: Son medidas específicas, a favor de las mujeres, para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto a los hombres, con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional a la igualdad. Tales acciones, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso (Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, art. 11).

ACOSO POR RAZÓN DE SEXO: Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad, y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. (LOIEMH, art. 7.2)

ACOSO SEXUAL: Cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. (LOIEMH, art. 7.1)

BRECHA DE GÉNERO: La diferencia entre las tasas masculina y femenina en la categoría de una variable. Cuanto mayor es la brecha, mayor son las diferencias entre varones y mujeres. Cuanto menor es la brecha, más cerca estamos de la igualdad.

COMPOSICIÓN EQUILIBRADA: La presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento (LOIEMH, Disposición adicional primera).

CONCILIACIÓN: Necesidad de las personas de atender a sus necesidades en diferentes ámbitos (personal, familiar, social y laboral), siendo indispensable un nuevo modelo de organización social que facilite a mujeres y hombres satisfacerlas y hacer frente a las responsabilidades en los ámbitos público y privado.

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES: principio que presupone que hombres y mujeres tengan las mismas garantías de participación plena en todas las esferas. Es un concepto básico para la aplicación de la perspectiva de género, puesto que busca beneficiar por igual a hombres y mujeres para que éstos y éstas puedan desarrollar plenamente sus capacidades y mejorar sus relaciones (tanto entre ambos sexos, como con el entorno que les rodea). "La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, se integrará y observará en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas" (LOIEMH, art. 4).

IMPACTO DE GÉNERO: consiste en identificar y valorar los diferentes resultados y efectos de una norma o una política pública en uno y otro sexo, con objeto de neutralizar los mismos para evitar sus posibles efectos discriminatorios.

INDICADOR DE GÉNERO: Variables de análisis que describen la situación de mujeres y hombres en la sociedad. Supone la aproximación a la situación de mujeres y hombres, y la incidencia de determinados factores que implican diferencias de comportamiento entre unas y otros.

LENGUAJE SEXISTA: Es aquel uso que se hace del lenguaje, donde se oculta, se subordina, se infravalora y se excluye a la mujer.

SEGREGACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO: Concentración de mujeres y hombres en tipos y niveles diferentes de actividad y de empleo, donde las mujeres se ven confinadas a una gama más estrecha de ocupaciones que los hombres (segregación horizontal), y a puestos de trabajo inferiores (segregación vertical).



ANEXO I – Designación Representantes Sindicales

Incorporado al REGCON como “Otros”.

ANEXO II – INFORME DIAGNÓSTICO COMPLETO

Incorporado al REGCON como “Otros”.

ANEXO III – AUDITORÍA RETRIBUTIVA

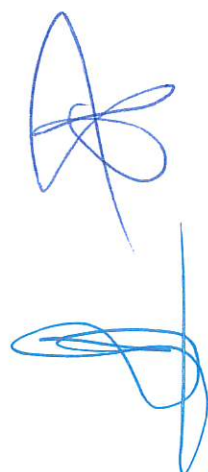
Incorporado al REGCON como “Otros”.

ANEXO IV – ACTA DE NEGOCIACIÓN Y APROBACIÓN DEL DIAGNÓSTICO

Incorporado al REGCON como “Otros”.

ANEXO V – PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO

Incorporado al REGCON como “Otros”.

A handwritten signature in blue ink, consisting of a large, stylized 'A' shape followed by a vertical line and a horizontal flourish.