

# **II PLAN DE IGUALDAD 2021-2025**

## **ÍNDICE**

**1.- INTRODUCCIÓN**

**2.- ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA DEL PLAN**

**3.- DIAGNÓSTICO y OBJETIVOS**

**4.-SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN**

## 1.- INTRODUCCIÓN

El II Plan de Igualdad responde al firme compromiso del COCEMFE Barcelona con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres recogida en la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres**.

A pesar de que la Ley de Igualdad no le obliga a elaborar un plan de igualdad, atendiendo al número de personas trabajadoras, desde el año 2018 COCEMFE Barcelona cuenta con un Plan de Igualdad que nace de nuestro compromiso firme con la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Se refleja de forma transversal en todas las acciones que desarrollamos y se traduce también en avanzar en la igualdad de oportunidades del Equipo Humano que integra la entidad.

Este II Plan de Igualdad es resultado de la evaluación del I Plan de Igualdad y de la adaptación a la recientemente aprobada normativa, tanto el **RD-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de Medidas Urgentes para la Garantía de la Igualdad de Trato y Oportunidades entre hombres y mujeres en el empleo y la ocupación**; como el **Real Decreto 901/2020, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro** y el **Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres**.

Con la elaboración del presente Plan se pretende alcanzar el objetivo que fundamenta la Ley 3/2007, así como seguir avanzando en el desarrollo de un marco favorable de relaciones laborales basado en la igualdad de oportunidades, la no discriminación y el respeto a la diversidad, promoviendo un entorno seguro y saludable.

COCEMFE Barcelona defiende la igualdad efectiva de las mujeres y niñas con discapacidad desde una perspectiva de los derechos humanos, aplicando el contenido de la **Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y de la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, CEDAW**, haciendo especial hincapié en los principios de no discriminación, igualdad de oportunidades, inclusión en la comunidad, vida independiente y acción positiva y promoviendo a su vez el empoderamiento individual y colectivo de las mujeres y niñas con discapacidad.

La gestión de personas de la entidad cumple con la perspectiva de género, desde un sistema de gestión integral basado en la persona. Ciñéndose al Código Ético de la entidad, según el cual, las personas responsables de la política de gestión de los recursos humanos deben aplicar, en todo momento, los valores, principios y mandatos de la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD), como criterio fundamental para cualquier estrategia de gestión de personas que se elabore para ser aplicada en COCEMFE Barcelona.

La Federación incluye la igualdad de oportunidades como principio y valor fundamental, elevándolo a la categoría de valor ético. Por ello, todas las normas, de la entidad están redactadas atendiendo a la perspectiva de género.

## 1.2 MARCO JURÍDICO

**A escala internacional** **Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948**; Convención sobre los derechos públicos de la mujer de 1952; Convención sobre la eliminación de toda forma de discriminación contra la mujer (**CEDAW**) de 1979, ratificada por España en 1983; **Plataforma de Acción de Beijing**, aprobada en la IV Conferencia Mundial de las Mujeres organizada por Naciones Unidas en 1995; y recientemente los **ODS** de la Agenda 2030, aprobada en 2015, cuyo **Objetivo 5** llama a los estados a “lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas”.

**En nuestro país:** **Constitución de 1978** proclama en su Art. 14 que los españoles son iguales ante la ley sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

**Ley Orgánica 3/2007**, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres (LOIEMH), dirigida a hacer efectiva la igualdad real entre mujeres y hombres removiendo los obstáculos que impiden conseguirla.

**LOIEMH** ha sido modificada por el RD-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de Medidas Urgentes para la Garantía de la Igualdad de Trato y Oportunidades entre hombres y mujeres en el empleo y la ocupación, que establece que las empresas de más de 50 trabajadores deberán contar con un plan de igualdad.

Y más recientemente a través del **Real Decreto 901/2020**, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, con entrada en vigor el 14 enero de 2021.

Y del **Real Decreto 902/2020**, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, que entra en vigor el 14 abril de 2021.

## 1.3 NATURALEZA DEL PLAN

El II Plan de Igualdad del COCEMFE Barcelona es un documento estratégico de la Asociación, que se plantea como “un conjunto ordenado de medidas, adoptadas entre mujeres y hombres para eliminar la discriminación por razón de sexo”.

El Plan contiene objetivos, medidas y acciones viables y realistas, tanto en los plazos de su desarrollo como en los recursos requeridos y en las metas planteadas; adaptados a la realidad de la organización y tras el diagnóstico de la situación; evaluables y medibles.

Se trata además de un Plan:

- Integral: diseñado para todas las personas que trabajan en COCEMFE Barcelona
- Participativo y dialogado: en el que se ha dado voz y han participado activamente los y las trabajadoras de COCEMFE Barcelona.
- Transversal: siendo uno de los principios rectores y una estrategia de COCEMFE Barcelona la aplicación de la igualdad de género de manera transversal en todas la estructuras y políticas de la organización.
- Dinámico, flexible y adaptable: a los cambios normativos o de funcionamiento de la propia organización.
- Temporal: con una duración máxima de 4 años, coincidiendo con el Plan Estratégico de la organización, tras lo cual se realizará una evaluación de eficacia de resultados, es decir, si los objetivos previstos se han cumplido. Evaluación que servirá de base para el nuevo plan.

## 2.- ÁMBITO DE APLICACIÓN PERSONAL. VIGENCIA DEL PLAN

El Plan de Igualdad de COCEMFE Barcelona será de **aplicación** al Equipo Humano de la entidad y a toda la política de comunicación y gestión que desarrolle.

Tendrá una **vigencia** de 4 años desde junio de 2021 a junio del año 2025.

Se mantendrá vigente en tanto la normativa legal o convencional no obligue a su revisión o que la experiencia indique su necesario ajuste.

## 3- DIAGNÓSTICO y OBJETIVOS DEL NUEVO PLAN

## 3.1 COMISIÓN NEGOCIADORA

COCEMFE Barcelona dispone de un Comité de Igualdad, que ha sido adaptado a los requerimientos del Real Decreto 901/2020, pasando a llamarse Comisión Negociadora y a convertirse en un órgano paritario en representación de mujeres y hombres y respecto a la representación de empresa y plantilla.

La Comisión Negociadora, constituida en diciembre de 2018, asume el encargo del diseño, negociación e impulso del II Plan de Igualdad. Así como su seguimiento y evaluación periódica y final.

### 3.1.1 COMPOSICIÓN

La composición actual de la Comisión es la siguiente:

En representación de la entidad:

- Montserrat Pallarès
- Antoni Blanco

En representación del Equipo Humano:

- Alba Gámez
- Dolores Ruiz

### 3.1.2 REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO

El Reglamento establece no sólo las funciones de la comisión, sino el régimen de funcionamiento de la misma.

En materia de **Acoso sexual y por razón de sexo**, COCEMFE Barcelona dispone de un **Protocolo de prevención y denuncia del acoso sexual y acoso moral y por razón de género**, que reconoce la gravedad de estas acciones y apuesta por medidas preventivas que promuevan las condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y por razón de sexo, arbitrando procedimientos específicos para su prevención, así como dando cauce a las denuncias o reclamaciones.

La estrategia de **comunicación** pasa por que la imagen y comunicación de la entidad cumpla con la igualdad, así mismo, se utiliza el **lenguaje no sexista** en todas sus comunicaciones y publicaciones. Tanto en la Página de Internet corporativa, como en cada publicación y estudio elaborado por COCEMFE Barcelona se tiene en cuenta la perspectiva de género.

## 3.2 DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

Con el objetivo de conocer la situación real de la entidad en relación con la igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres, se ha realizado un análisis con perspectiva de género, tanto desde el punto de vista cuantitativo, como cualitativo de la situación de los recursos humanos de la entidad.

## ÁREAS DEL DIAGNÓSTICO

1. Procesos de selección y contratación.
2. Clasificación Profesional. 83,3% de representación femenina
3. Formación.
4. Comunicación. Manual Lenguaje no sexista de COCEMFE Nacional. Paridad ponentes en jornadas, actos...
5. Promoción Profesional.
6. Condiciones de trabajo. Auditoría Salarial. LOIHM/rd 902/2020 Igualdad Retributiva
7. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
8. Infrarrepresentación femenina.
9. Retribuciones.
10. Prevención del Acoso Sexual y por razón de sexo.
11. Riesgos laborales y salud laboral

## 3.3 OBJETIVOS DEL NUEVO PLAN

El objetivo principal del II Plan de Igualdad es conseguir la plena igualdad entre mujeres y hombres en la acción de COCEMFE Barcelona, en toda su estructura y política de gestión, corrigiendo los desequilibrios todavía existentes y previniendo potenciales desequilibrios futuros, extendiendo el enfoque de género a la esfera representativa y de incidencia política.

Teniendo en cuenta la evaluación del I Plan de Igualdad y el diagnóstico realizado, el presente Plan de Igualdad articula todas sus acciones en torno a la consecución de los siguientes objetivos generales:

- **Promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres dentro del Equipo Humano de COCEMFE Barcelona**, combatiendo cualquier forma de discriminación, acoso o segregación por razón de sexo.
- **Mantener la igualdad de género en todos los ámbitos de funcionamiento** e incidencia de la entidad.
- **Garantizar en la entidad la ausencia de discriminación**, directa o indirecta, por razón de sexo.
- **Fomentar la participación de toda la plantilla** en la implantación de las medidas recogidas en este plan.
- **Prevenir el acoso sexual y acoso por razón de sexo.**
- Promover mediante acciones de comunicación y formación la **igualdad de oportunidades** en todos los niveles organizativos.
- **Potenciar y facilitar el desarrollo de la corresponsabilidad y la conciliación** de la vida profesional, personal y familiar de todas las personas trabajadoras de COCEMFE Barcelona.

- **Reforzar la formación y sensibilización en materia de género de las personas que trabajan en la entidad**, velando por asegurar la incorporación de la perspectiva de género en todas y cada una de las acciones, programas, proyectos y comunicaciones internas y externas. Estos objetivos han llevado a una serie de medidas encaminadas a seguir trabajando para conseguir una efectiva igualdad de oportunidades entre los y las trabajadoras. Estas medidas se han estructurado

en **once áreas**:



## 4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Para cada una de estas áreas se definen distintos aspectos que se deben mejorar, con sus respectivos objetivos, y se detallan las acciones previstas para alcanzarlos, indicando el calendario para su implantación, los indicadores y sistemas para su evaluación, las personas responsables de su implantación y desarrollo, así como los medios y recursos para su puesta en marcha.

El resumen de **objetivos específicos en cada una de las áreas** es el siguiente:



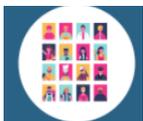
### 1. Área de procesos de selección y contratación.

- Garantizar la igualdad de oportunidades en los procesos de selección y promoción.



### 2. Área de ejercicio responsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

- Conseguir que el equipo humano pueda trabajar y desarrollar su talento en el entorno laboral de manera compatible con el resto de su desarrollo personal.
- Reducir el impacto del cuidado de hijos o de personas dependientes en la promoción profesional de los y las trabajadoras.



### 3 Área de Clasificación profesional.

- Alcanzar, de manera progresiva, una presencia equilibrada en toda la estructura de la entidad, incluyendo los órganos colegiados. Potenciar la participación de mujeres en representación de la entidad en los distintos órganos internos y organismos externos.
- Catalogación y valoración de los puestos de trabajo con criterios no discriminatorios.



#### 4. Área de Promoción y desarrollo de la carrera profesional

- Facilitar la promoción profesional de las mujeres a categorías donde se encuentran subrepresentadas.



#### 5. Área de Formación continua.

- Fomentar la formación en igualdad de oportunidades y en género y discapacidad desde un enfoque interseccional.
- Asegurar la igualdad de oportunidades en el acceso a la formación.



#### 6. Área de Condiciones de trabajo, Auditoría salarial. Retribución.

- Contar con un sistema retributivo basado en el respeto a los principios de objetividad, equidad y no discriminación.
- Facilitar la promoción profesional de las mujeres a categorías donde se encuentran subrepresentadas.
- Aumentar la conciencia sobre el género en todas las subvenciones y proyectos.



#### 7. Área de Infrarrepresentación femenina.

- Facilitar el acceso y la promoción profesional de las mujeres a categorías donde se encuentran subrepresentadas.

#### 8. Área de Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.



- Prevenir comportamientos de acoso sexual y por razón de sexo.



#### 9. Área de Comunicación. Lenguaje no sexista e inclusivo.

- Garantizar una imagen y lenguaje no sexista e inclusivo en cada acción y comunicación del COCEMFE Barcelona.
- Información al equipo humano del COCEMFE Barcelona del II Plan de Igualdad.



#### 10. Área de Salud laboral.

- Establecer herramientas preventivas para identificar riesgos y adoptar medidas correctoras con perspectiva de género.



#### 11. Área de Violencia de Género.

- Prevenir comportamientos de Violencia de Género.

## 4- SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN

La Comisión Negociadora será la responsable del seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad, mantendrá reuniones periódicas, una vez al trimestre, para ir haciendo el seguimiento e implementación de las medidas y acciones recogidas en el II Plan de Igualdad.

Se procederá a realizar evaluaciones con carácter anual y una evaluación intermedia a los dos años de vigencia del Plan.

Al finalizar el periodo de vigencia del Plan en 2025 se realizará una evaluación final para analizar el grado de cumplimiento de las medidas establecidas, así como la eficacia de las mismas.