



II PLAN IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

2022-2025



COCEMFE

Confederación de Personas con Discapacidad
Física y Orgánica de la Comunitat Valenciana

Índice

01

COCEMFE CV

02

Compromiso

03

Diagnóstico

04

Plan de Igualdad

05

Agradecimientos

06

Contacto

COCEMFE CV

La Confederación de Personas con Discapacidad Física y Orgánica de la Comunitat Valenciana, COCEMFE CV, es una Organización No Gubernamental sin ánimo de lucro nacida en 1991 y declarada de utilidad pública cuyo principal objetivo es la promoción y defensa de los derechos de las personas con discapacidad física y orgánica y la mejora de sus condiciones de vida hasta conseguir su completa inclusión educativa, laboral y social a través de su participación en todos los ámbitos de la sociedad.

COCEMFE CV está compuesta por las Federaciones provinciales de Alicante, Castellón y Valencia, que, a su vez, agrupan a un total de 99 asociaciones de personas con distintos tipos de discapacidad física y orgánica de toda la Comunitat Valenciana, con un volumen de 20.000 personas representadas. COCEMFE CV es una de las 13 confederaciones autonómicas integradas en la organización nacional que recibe el mismo nombre.

COCEMFE CV, forma parte del Comité de Representantes de Personas con Discapacidad de la Comunidad Valenciana (CERMI CV) y de la Plataforma del Voluntariat de la Comunitat Valenciana (PVCV).

La MISIÓN DE COCEMFE CV como ONG de ámbito autonómico y sin ánimo de lucro tiene como principal objetivo la promoción y defensa de la igualdad de las personas con discapacidad física y orgánica, así como la mejora de su calidad de vida hasta conseguir su plena inclusión educativa, laboral y social.

La VISIÓN DE COCEMFE CV es llegar a ser una organización de referencia por su capacidad de representación y reivindicación de los derechos de las personas con discapacidad física y orgánica.

Los principales objetivos de COCEMFE CV son:

1. La promoción y defensa de los derechos de las personas con discapacidad física y orgánica, defendiendo la problemática general de este colectivo.
2. Coordinación y asesoramiento a las Federaciones que la integran, en las actividades generales en el ámbito autonómico, orientando e impulsando su actuación.
3. Fomentar e instar la actividad entre las personas con discapacidad física y orgánica para una mejor defensa de las condiciones de vida de los mismos

4. Promover y desarrollar la participación de la Confederación en todos aquellos organismos Públicos o Privados cualquiera que sea su ámbito, que a modo directo o indirecto puedan contribuir a la realización de los fines de la Confederación y/o redundar en beneficio de las personas con discapacidad física y orgánica, y de su integración social.
5. Contribuir en la Comunitat Valenciana al desarrollo legislativo de aquellas materias que afecten a las personas con discapacidad física y orgánica.

Para el cumplimiento de estos fines, se realizarán las siguientes acciones:

1. Organizar los servicios necesarios de estudio, programación, información asistencia técnica, gestión y otros equivalentes que las circunstancias aconsejen, así como actividades, cursos y seminarios sobre diversos aspectos de la problemática que afecta a las personas con discapacidad física y orgánica.
2. Promover, facilitar y utilizar los medios de información, formación y difusión para dar a conocer los problemas de las personas con discapacidad física y orgánica.
3. Impulsar y estimular las relaciones entre sus miembros.
4. Valerse de cualquier otro medio lícito que sirva para la realización de sus fines.

El crecimiento de COCEMFE CV ha sido continuo a lo largo de estos últimos años. Los contactos establecidos, las nuevas líneas de trabajo abiertas y la difusión realizada han hecho que nos vayamos convirtiendo en una organización más madura y un punto de referencia en las políticas sociales del sector de la discapacidad física en nuestra Comunidad Autónoma.

Las áreas de trabajo en que se organiza COCEMFE se estructuran en diversos grupos encargados de elaborar y difundir todos aquellos documentos que marcan la estrategia de COCEMFE en las diversas cuestiones que le afectan. Los distintos grupos pueden resumirse de la siguiente forma:

- Área de Autonomía Personal (Punto de Información, RodaSex y Asistencia Personal en Menores).
- Área de Accesibilidad (Agencia para la Defensa y Promoción de la Accesibilidad, Rompiendo Barreras, Abriendo Camino, Turismo accesible, Realización de planes y Estudios de Accesibilidad).
- Área de Derechos (Servicio de Asesoramiento Jurídico, Servicio de medicación).
- Área de Educación inclusiva (Servicio de Educación Inclusiva).
- Área de Fortalecimiento del asociacionismo (Convención de Dirigentes de ONG de Discapacidad, Servicio de Igualdad).
- Área de Comunicación (Servicio de Comunicación e Incidencia Social).

Compromiso

01 Introducción al Plan de Igualdad

La misión de COCEMFE CV como entidad de utilidad pública de ámbito autonómico es la promoción y defensa de la igualdad de las personas con discapacidad física y orgánica, así como la mejora de su calidad de vida hasta conseguir su plena integración educativa, laboral y social. En este sentido fomentar la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer es esencial para lograr los objetivos de desarrollo internacionalmente convenidos, reconociendo que la perspectiva de género y el empoderamiento de la mujer con discapacidad son condiciones necesarias para lograr la igualdad en el disfrute de todos los derechos humanos y el desarrollo para todos y todas, incluidas las personas con discapacidad.

Tanto la variable género como la variable discapacidad han de ser incorporadas transversalmente en el diseño e implementación de políticas. La especial vulnerabilidad de las mujeres con discapacidad hace imprescindible la incorporación de la perspectiva de género en las políticas dirigidas a reconstruir un equilibrio de sus necesidades y las exigencias de una justicia social. Los actos discriminatorios hacia las mujeres con discapacidad y la percepción de los mismos, se producen en todas las esferas de la vida social.

Por todo ello, COCEMFE CV se compromete a alcanzar su misión y visión actuando bajo un estricto marco de principios y valores, basado en las declaraciones internacionales de derechos humanos y de derechos que afectan a las personas con discapacidad como son la Igualdad, la diversidad, la no discriminación y el respeto a la dignidad de las personas adoptando acciones positivas para favorecer a los colectivos en peligro de exclusión entre las que se encuentran las niñas y mujeres discapacitadas.

Para ello es necesario comenzar asegurando el compromiso por la igualdad de manera clara y sin reservas, a través de un plan que asegure políticas específicas, mecanismos institucionales, así como programas y medidas transversales e interseccionales de acción.

El interés por elaborar e implementar el Plan de Igualdad confirma el compromiso de la entidad con la igualdad de oportunidades conforme establece el Art. 49 de LOIEMH. Apoyo para la implantación voluntaria de planes de igualdad. Asimismo, este Plan se ha elaborado siguiendo las directrices de la Guía para la elaboración y obtención del visado de los Planes de Igualdad de las empresas en la Comunitat Valenciana de la Vicepresidència i Conselleria d'Igualtat i Politiques Inclusives.

El segundo Plan de Igualdad entre Hombre y Mujeres de COCEMFE COMUNITAT VALENCIANA se trata de un documento donde se recoge un conjunto de acciones planificadas, diseñadas y asumidas por la entidad tras realizar un diagnóstico de la situación actual. Dichas medidas guardan como objetivo la consecución de unos niveles de igualdad de oportunidades entre las mujeres y los hombres que conforman la entidad, conforme a los valores de la organización, así como a la legislación anteriormente presentada.

En el documento se establecen los objetivos generales del plan, así como una presentación de la estructura del mismo y una exposición del contenido del plan.

Por otro lado, se expone también la programación del desarrollo del mismo, junto con un cronograma que recoge la temporalización de las actuaciones, se introducen las acciones que forman parte del plan, y se establecen los métodos de gestión, seguimiento y evaluación.

02 Partes suscriptoras del plan

El ámbito de aplicación del presente Plan de Igualdad va a ser la Confederación de Personas con Discapacidad Física y Orgánica de la Comunitat Valenciana, COCEMFE CV.

Las partes suscriptoras del mismo van a ser tanto la junta directiva como la plantilla en su totalidad. Se establecen dos personas responsables de ambos grupos, la representante de la junta directiva va a ser Josefina Mora García y la responsable del equipo técnico Lina Soler i Quilis.

03 Calendarización y vigencia

El presente Plan de Igualdad tendrá una vigencia de cuatro años, comprendidos entre enero de 2022 y diciembre de 2025. En caso de que finalizada su vigencia no se acuerde un nuevo plan, se prorrogará el contenido del mismo hasta la firma de un nuevo acuerdo.

Las acciones que plantea se rigen bajo los siguientes criterios:

- Viabilidad de las medidas.
- Adaptación a la realidad organizativa.
- Operatividad de su evaluación.
- Coherencia con los resultados de su diagnóstico.

04 Objetivos

Los objetivos del presente Plan de Igualdad se pueden dividir en objetivos generales y específicos de la siguiente manera:

Objetivo general:

Establecer acciones de mejora para subsanar las deficiencias detectadas en torno a la igualdad de oportunidades dentro de COCEMFE CV.

- Detectar las barreras y discriminaciones que puedan existir en la entidad en materia de igualdad.
- Fomentar la igualdad real y efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres en el colectivo de personas con discapacidad.
- Formar a las personas profesionales en perspectiva de género y sensibilizar en igualdad de oportunidades.
- Promover la participación de las mujeres en el movimiento asociativo mixto y no mixto.
- Mantener las medidas ya existentes y crear nuevas medidas de conciliación como flexibilidad horaria y del espacio.
- Mantener una igualdad de condiciones para acceder a las ofertas de empleo.
- Promover una cultura con perspectiva de género que respete los valores de igualdad que la entidad difunde en su funcionamiento.
- Garantizar la prevención y eliminación del acoso sexual o por razón de género.
- Promover una imagen de entidad comprometida con la igualdad entre hombres y mujeres.

05 Áreas de actuación

Todas las actuaciones recogidas dentro de este plan se van a agrupar en áreas de trabajo para poder facilitar así su puesta en marcha y posterior ejecución con mayor eficacia. Las áreas que se van a trabajar son las siguientes:

- Área de acceso a la ocupación y contratación.
- Área de conciliación y corresponsabilidad.
- Área de clasificación profesional, promoción, formación y representación femenina.
- Área de retribuciones.
- Área de salud laboral y prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- Área de comunicación y lenguaje no sexista.

Diagnóstico

Se ha procedido a la elaboración del presente Plan de Igualdad contando con el asesoramiento de una experta en Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Como paso previo al Plan y para la configuración de un diagnóstico de situación del equipo de COCEMFE CV, se elaboró un cuestionario y se llevó a cabo la recopilación de los datos que al efecto rellenó el personal actual de la entidad.

Las preguntas del cuestionario se han elaborado en base a las preguntas que se establecieron en el anterior cuestionario de diagnóstico que dio lugar al diagnóstico del I Plan de Igualdad de COCEMFE CV. Por lo tanto, las respuestas obtenidas en el actual test también han sido de utilidad para la realización del informe final de evaluación del I Plan de Igualdad visualizando así las áreas donde se han conseguido mejoras y las que necesitan incentivarse para conseguir unos resultados más fructíferos.

De las cinco personas trabajadoras, tres son mujeres y dos son hombres. De ellas cuatro personas respondieron al cuestionario. El cuestionario utilizado se ha estructurado en diferentes apartados que corresponden a cada una de las áreas que se van a trabajar dentro de este Plan, conteniendo tanto preguntas cerradas como abiertas. Los aspectos analizados siguen los criterios admitidos por las diferentes instituciones y organismos que trabajan en la normalización de la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral y han sido los siguientes:

- Acceso al empleo, selección y contratación
- Conciliación de la vida personal, familiar y laboral
- Formación y promoción
- Condiciones laborales y retributivas
- Sexismo, acoso sexual / por razón de sexo y salud laboral

A. Resultados

01

Acceso al empleo, selección y contratación

En las preguntas relacionadas con el acceso al empleo de manera igualitaria las respuestas son todas afirmativas; toda la plantilla considera que mujeres y hombres tienen las mismas posibilidades de acceso en el proceso de selección de personal.

02

Conciliación de la vida personal y profesional

Respecto a las preguntas sobre conciliación dentro de la empresa las respuestas son variadas. El 50% de la plantilla afirma no saber si se favorece la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Un 25% afirma que sí y el restante 25% responden de manera negativa. Destaca una evaluación negativa del 75% de la plantilla respecto al conocimiento de las medidas de conciliación disponibles.

03

Formación y promoción

En las preguntas en torno a la igualdad de oportunidades, promoción y acceso a la formación el 75% de la plantilla responde de manera afirmativa a la pregunta respecto a la igualdad de acceso a la formación dentro de la empresa y este mismo porcentaje opina que promocionan igual mujeres y hombres.

04

Salud laboral

A la pregunta de sabría qué hacer o a quién dirigirse en caso de sufrir acoso sexual en el lugar de trabajo el 75% de la plantilla responde afirmativamente mientras solo el 25% dice no saber cómo actuar.

05

Plan de igualdad

Respecto la pregunta de si se considera necesario un nuevo plan de igualdad la respuesta afirmativa se da en todos los casos, el 100% de la plantilla considera que sí es necesario.

07

06

Necesidades

A la pregunta con respuesta abierta de “¿qué necesidades identifica en su empresa que el nuevo plan debiera contener?” las respuestas son algunas como: igualdad salarial y mejora en cuanto a la temporalidad que afecta a la mujer y regulación del teletrabajo. Respecto a la pregunta “¿qué medidas podría adoptar la empresa para promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?” las respuestas son: trato igualitario en cuanto a las categorías profesionales y salario entre mujeres y hombres y legalidad vigente. A la pregunta “¿cómo se puede facilitar el desarrollo del plan?” las respuestas son: información a la plantilla, con reuniones anuales y cada departamento se podría comprometer con la igualdad aportando medidas propias.

B. Detección de necesidades por área

01 Acceso al empleo, selección y contratación

Actualmente en la entidad trabajan más número de mujeres que de hombres y esto puede deberse en parte, al mayor número de graduadas en ciencias sociales que de graduados. Por lo tanto, se puede deducir que las candidaturas que llegan a RRHH para los procesos de selección son en su mayoría de mujeres.

Estos datos nos pueden hacer caer en la falsa creencia de que se ha conseguido la igualdad en materia de empleo y de contratación en la empresa, sin embargo, no es solo la cuestión numérica suficiente para conseguir la igualdad real y efectiva.

En este sentido en el I Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de COCEMFE CV se desarrollaron medidas que han conseguido paliar las diferencias que pudieran existir en los procesos de selección y de acceso al empleo.

En el diagnóstico del I Plan de Igualdad de COCEMFE CV, previamente a realizar las actividades, se puede observar como antes del Plan de Igualdad el 50 por ciento de la plantilla decía no conocer si había igualdad real respecto al acceso al empleo. Sin embargo, en las respuestas del diagnóstico del presente Plan, tras la puesta en marcha y ejecución del I Plan de Igualdad toda la plantilla afirma que tanto mujeres como hombres tienen las mismas posibilidades de acceso en el proceso de selección de personal.

Ha influido en este cambio de respuestas la actividad realizada dentro del I Plan de Igualdad sobre modificar los documentos que integran el proceso de selección para que no haya ningún tipo de discriminación por sexo.

08

Sin embargo es necesario seguir trabajando en el campo del empleo y de la selección para poder conseguir una igualdad real dentro de la entidad por lo que se plantean varios puntos de mejora a partir del diagnóstico.

→ Mejorar la formación sobre igualdad dentro del departamento de RRHH y de las personas encargadas.

→ Modificar el perfil de las personas contratantes y que realizan las entrevistas.

Respecto a la estructura de la plantilla de la entidad, en el año 2021 ha habido seis personas contratadas en COCEMFE Comunitat Valenciana, de las cuales cuatro son mujeres y dos son hombres. Actualmente, trabajan tres mujeres y dos hombres.

Cuatro personas están contratadas de manera continua durante todo el ejercicio del año (técnico de administración, técnico de accesibilidad, técnica de comunicación, y técnica de asesoramiento jurídico) de las cuales dos son hombres y dos mujeres. Por lo tanto ha habido dos contratos que han sido de manera temporal, los dos correspondientes a mujeres.

Las categorías profesionales se mantienen de manera que se observa que los perfiles profesionales con la categoría de titulados medios son un total de tres y todos corresponden a mujeres, se puede observar en esta categoría profesional una feminización. En la categoría de titulados superiores no ha cambiado respecto al año anterior ya que la forman un hombre y una mujer y la categoría de oficial administrativo sigue siendo un hombre.

Persona contratada	Sexo	Meses trabajados	Categoría
Técnico de Asesoramiento Jurídico	M	12	Superior
Técnico de Asistencia Personal	M	8	Media
Técnico de Accesibilidad	H	12	Superior
Técnico de Comunicación	M	12	Media
Técnico de Administración	H	12	Oficial 1º AD
Técnico Apoyo Accesibilidad	M	4	Medio

02 Conciliación de la vida personal, laboral y familiar

Es de especial relevancia la preocupación y el interés que se muestra por parte de COCEMFE CV para que todas las personas trabajadoras puedan conseguir una buena conciliación de su vida personal, laboral y familiar de manera que se pueda encontrar la flexibilidad que necesitan para mejorar su calidad de vida en este sentido.

En el I Plan de Igualdad de COCEMFE CV se hizo especial hincapié en esta área para conseguir regular de manera interna la conciliación de todas las personas trabajadoras. De esta manera, se llevó a cabo el Protocolo de Conciliación que hoy en día sigue vigente y al que se han adherido varias personas de la plantilla.

A pesar de haber incluido las mejoras en este campo en el I Plan de Igualdad, la valoración a grandes rasgos es negativa, ya que el 50% de la plantilla afirma no saber si se favorece o no la conciliación y el 75% desconoce las medidas sobre conciliación a las que se pueden acoger.

El desconocimiento sobre si se favorece o no la conciliación existe en el mismo porcentaje que en el diagnóstico anterior. El porcentaje respecto al conocimiento de las medidas a las que el personal se puede acoger sí que ha variado, actualmente un 25% dice conocer las medidas frente a ninguna persona que decía conocer las medidas en 2018.

Estos datos arrojan luz sobre el problema de la información respecto a la conciliación dentro de la entidad y permiten deducir que no se ha realizado una buena difusión de las medidas o que la plantilla no ha utilizado las herramientas que se les han ofrecido.

Por lo tanto, después de haber establecido un diagnóstico actual muy similar al diagnóstico que se estableció en el I Plan de Igualdad se han detectado varias áreas de mejora.

- Mejorar el protocolo de conciliación.
- Actualizar del protocolo de conciliación
- Presentar y explicar los puntos mejorados y los ya establecidos del protocolo de conciliación.

Respecto a las titulaciones de las personas trabajadoras, tres de ellas tienen una titulación superior: dos mujeres y un hombre. No obstante, solo un hombre y una de las mujeres están contratados en la categoría superior, mientras que otra mujer está contratada con una categoría de técnico medio. Las mujeres ocupan el 60% de personal técnico, en la misma medida que en el diagnóstico del I Plan de Igualdad. Los hombres siguen ocupando el 50% de la categoría superior, y el 100% en la categoría de personal administrativo, lo cual ha variado ya que en el año 2018 eran el 50% de los puestos. Las mujeres ocupan el 50% de las categorías superiores, el 100% de las categorías medias y el 100% de las categorías inferiores.

En este campo la necesidad de promoción de las mujeres dentro de la entidad se ha localizado de manera alarmante en los puestos de los órganos de las juntas directivas. Las mujeres con discapacidad encuentran más dificultades a la hora de promocionar dentro de los órganos de toma de decisiones de manera que actualmente todas las mujeres que forman parte de la junta directiva de la entidad ocupan cargos de vocales, siendo los cargos de presidente, vicepresidente, vicepresidente segundo, tesorero y secretario ocupados por hombres.

Por otro lado a lo largo de todo el diagnóstico se ha podido comprobar que las personas que forman parte de la plantilla de COCEMFE CV han adquirido conocimientos respecto a la perspectiva de género y en materia de igualdad. Por lo que se puede deducir que la formación continuada ha tenido el resultado esperado y que actualmente el diagnóstico en general es más favorable que el anterior diagnóstico.

En parte gracias al compromiso que se ha ido adoptando por parte de toda la entidad hacia la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres se ha localizado la necesidad de llevar a cabo proyectos que fortalezcan el movimiento asociativo de las mujeres con discapacidad.

Por todo lo anterior se han establecido las siguientes áreas de mejora:

- Conseguir mayor representación de las mujeres con discapacidad dentro de los órganos de toma de decisiones.
- Continuar con la formación en igualdad para toda la plantilla.
- Centrar parte de los esfuerzos de la entidad a realizar proyectos dedicados a mujeres con discapacidad y su empoderamiento.

03 Condiciones laborales y retributivas

La retribución anual del ejercicio del año 2021 respectiva a los hombres supera en 16.000 euros a la de las mujeres a pesar de que nuevamente las mujeres contratadas son el doble que los hombres contratados. Esto pone de manifiesto la temporalidad y las categorías profesionales más bajas de los contratos de las mujeres trabajadoras.

Esta condición repercute directamente a la diferencia entre las retribuciones anuales totales de mujeres y hombres, ya que si los contratos de las mujeres han sido por menos meses que los de los hombres también reciben una retribución inferior.

En general en la entidad en los últimos cuatro años han trabajado más número de mujeres que de hombres, sin embargo el resumen final de las retribuciones anuales sigue mostrando una clara desigualdad salarial entre los dos sexos. Esto es debido a dos factores: la temporalidad y la categoría profesional.

En cuanto a las diferencias respecto a las retribuciones anuales se muestra en la tabla las retribuciones del año 2021:

Persona contratada	Sexo	Total anual
Técnica de Asesoramiento Jurídico	M	4.794,84 €
Técnica de Asistencia Personal	M	4.534,98 €
Técnica Apoyo Accesibilidad	M	8.164,69 €
Técnico de Administración	H	20.298,15 €
Técnico de Accesibilidad	H	43.390,20 €
Técnica de Comunicación	M	30.080,96 €

En el I Plan de Igualdad de COCEMFE CV se comenzaron a realizar informes anuales sobre las retribuciones diferenciadas por sexos, teniendo en cuenta también aspectos como la temporalidad o la categoría profesional. Gracias a estos informes han salido a la luz las conclusiones y con ellas la realidad de la brecha salarial en COCEMFE CV. Por lo tanto las recomendaciones de mejora para el presente plan siguen la misma línea.

- Continuar con los informes de retribuciones anuales a lo largo de toda la vigencia del Plan de Igualdad.
- Establecer mejoras para eliminar la diferencia salarial entre mujeres y hombres.
- Establecer mejoras para acabar con la precariedad femenina dentro de la entidad.

04 Sexismo, acoso sexual y salud laboral

En torno a la salud laboral en el puesto de trabajo, el 75% de la plantilla dice saber a quién dirigirse en caso de sufrir acoso sexual mientras que en el diagnóstico del I Plan de Igualdad tan solo el 25% sabía a quién acudir en caso de sufrir este tipo de acoso. Se puede deducir de estos datos que la plantilla conoce el protocolo de acoso sexual y que gracias al mismo han adquirido conocimientos sobre esta materia, además de conocer las herramientas que les ofrecen.

Siguiendo esta misma línea, las recomendaciones de mejora apuestan por una mejora del protocolo y una presentación del mismo a todas las personas que forman parte de la entidad.

Por otro lado respecto a la salud laboral de las personas trabajadoras, COCEMFE CV está muy comprometida con la mejora de la salud laboral. En el último año la salud en general de todas las personas ha peligrado tras haber vivido la crisis de la COVID-19 pero sobre todo ha peligrado la salud de las personas con discapacidad. Por lo tanto es necesario que en el entorno laboral se garanticen unas medidas que faciliten la salud laboral y el bienestar en el puesto de trabajo, con mayor motivo al tratarse algunas de ellas personas con discapacidad.

- Mejorar las condiciones de salud laboral en el puesto de trabajo.
- Prestar especial atención al protocolo de acoso sexual.
- Mejorar el protocolo de acoso sexual.
- Incidir en el conocimiento del protocolo de acoso sexual por parte de toda la familia.

05 Comunicación y lenguaje no sexista

Dentro de este campo en el antiguo plan de igualdad, se hicieron propuestas que ayudaron a difundir los malestares y las situaciones de desigualdad que sufren las mujeres con discapacidad diariamente. Desde el departamento de comunicación existe un fuerte compromiso con la utilización de un lenguaje no sexista tanto en las divulgaciones externas a la entidad como en las internas. En esta línea en el I Plan de Igualdad, se elaboró un decálogo de utilización del lenguaje no sexista que ha mejorado la imagen que tienen las personas trabajadoras respecto al lenguaje no sexista y también ha fomentado su uso entre toda la plantilla.

- Realizar difusiones de temas relacionados con mujer y discapacidad.
- Utilización del lenguaje no sexista en los documentos internos y externos de la entidad.
- Promover la incidencia política de las mujeres con discapacidad y el asociacionismo.

II Plan de Igualdad

A. Fundamentación

El presente Pla de Igualdad está fundamentado en la siguiente documentación tanto jurídica como normativa interna:

- Art. 9. Constitución Española de 1978.
- Art. 14. Constitución Española de 1978.
- Ley 9/2003, de 2 de abril, para la Igualdad entre mujeres y hombres.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Decreto 133/2007, de 27 de julio, de la Consellería de Bienestar Social de la Generalitat Valenciana, sobre condiciones y requisitos para el visado de los Planes de Igualdad de las Empresas de la Comunidad Valenciana.
- IV Conferencia Mundial sobre la Mujer Beijing 1995.
- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre de Medidas de protección Integral contra la violencia de Género.
- Ley 7/2012, de 23 de noviembre, de la Generalitat, Integral contra la violencia sobre la Mujer en el ámbito de la Comunitat Valenciana.
- Plan de Igualdad COCEMFE COMUNITAT VALENCIANA 2018-2021.
- 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.
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

B. Actividades a desarrollar

I.ÁREA DE ACCESO AL EMPLEO, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

DIAGNÓSTICO Es necesario seguir trabajando en el campo del empleo y de la selección para poder conseguir una igualdad real dentro de la entidad incidiendo en las personas encargadas de RRHH y en las personas encargadas de la selección de personal.

OBJETIVO GENERAL Procesos de selección más igualitarios y sin ningún tipo de discriminación.

ACCIONES Acciones relacionadas con el personal de RRHH e introducir la perspectiva de género en la selección de personal.

01 ACCIÓN

ACTIVIDAD Formación del personal de RRHH en materia de Igualdad de Oportunidades.

P. DESTINATARIAS Personal técnico dedicado a la gestión de RRHH.

METODOLOGÍA Se formará al personal de RRHH sobre los procesos de selección del personal con perspectiva de género.

RECURSOS EMPLEADOS Humanos: persona especialista en empleo.
Materiales: los necesarios para la formación (material de oficina, ordenadores, etc.)
Económicos: el coste del personal técnico dedicado a esta acción.

TEMPORALIZACIÓN A2022

INDICADOR EVALUACIÓN Se realizará ficha de seguimiento después de la acción formativa que incluirá el Nº de participantes en acción formativa.

02 ACCIÓN

ACTIVIDAD	Incluir el perfil de mujer en las personas que participan en la selección de personal.
P. DESTINATARIAS	Todas las personas que accedan a los procesos de selección.
METODOLOGÍA	Se incluirá una mujer que forme parte de la entidad en los tribunales de selección de personal para asegurar una paridad en los equipos de RRHH y para favorecer la eliminación del sesgo de género en los procesos de selección.
RECURSOS EMPLEADOS	Humanos: personas que formen parte del tribunal seleccionador. Económicos: los correspondientes a las horas que vaya a dedicar esta persona a selección de personal.
TEMPORALIZACIÓN	Desde 2022 en adelante.
INDICADOR EVALUACIÓN	Se realizarán unas fichas de seguimiento de los procesos de selección donde se especifiquen las personas que han participado en la selección de personal.

II. ÁREA DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y LABORAL

DIAGNÓSTICO	En general la plantilla de COCEMFE CV dice no conocer las medias a las que pueden acogerse respecto a conciliación. Se detecta una gran necesidad respecto al conocimiento del protocolo de conciliación.
OBJETIVO GENERAL	Que toda la plantilla sea conocedora del protocolo de conciliación laboral de COCEMFE CV y puedan acceder a él de manera fácil y rápida en caso de necesitarlo.
ACCIONES	Acciones relacionadas con la difusión y el esclarecimiento del protocolo de conciliación laboral existente en COCEMFE CV.

03 ACCIÓN

ACTIVIDAD	Actualización del protocolo de conciliación.
P. DESTINATARIAS	Todas las personas trabajadoras de la entidad.
METODOLOGÍA	Se actualizará el protocolo de conciliación en base al Convenio Colectivo que rige COCEMFE CV y a otros documentos de interés.
RECURSOS EMPLEADOS	Humanos: persona especialista en asesoramiento jurídico. Materiales: los necesarios para la redacción del nuevo protocolo (material de oficina, ordenadores, etc.) Económicos: el coste del personal técnico dedicado a esta acción.
TEMPORALIZACIÓN	2022
INDICADOR EVALUACIÓN	El propio protocolo actualizado será un indicador de evaluación al poder compararlo con el anterior protocolo.

04 ACCIÓN

ACTIVIDAD	Presentación al equipo técnico del nuevo protocolo.
P. DESTINATARIAS	Todas las personas trabajadoras de la entidad.
METODOLOGÍA	Se realizará una charla-coloquio para explicar los nuevos cambios con respecto al protocolo. También se hará hincapié en los beneficios que tendrán estas medidas para todas las personas de la entidad y el procedimiento para acogerse a las mismas.
RECURSOS EMPLEADOS	Humanos: persona especialista en asesoramiento jurídico. Materiales: los necesarios para la charla y el protocolo. Económicos: el coste del personal técnico dedicado a esta acción.
TEMPORALIZACIÓN	2022
INDICADOR EVALUACIÓN	Se realizará ficha de seguimiento después de la acción divulgativa que incluirá el Nº de participantes en acción formativa.

III. ÁREA DE FORMACIÓN Y PROMOCIÓN

DIAGNÓSTICO Se detecta una necesidad alarmante de la representatividad de las mujeres con discapacidad en los órganos de toma de decisiones. También se ha detectado la necesidad de continuar con la formación en igualdad de oportunidades para toda la plantilla.

OBJETIVO GENERAL Fortalecer el movimiento asociativo de mujeres con discapacidad así como su representatividad en los órganos de toma de decisiones. Mejorar los conocimientos en materia de igualdad de toda la plantilla.

ACCIONES Acciones relacionadas con el empoderamiento de las mujeres con discapacidad y a la introducción de la perspectiva de género dentro de la plantilla de COCEMFE CV.

05 ACCIÓN

ACTIVIDAD Realización de análisis de la representatividad de las mujeres en los órganos directivos y equipos técnicos de la confederación para establecer un diagnóstico.

P. DESTINATARIAS COCEMFE CV.

METODOLOGÍA Se realizará un informe sobre la representatividad de las mujeres tanto en los equipos de trabajo como en las juntas directivas la confederación, analizando el grado de representatividad de estas y su papel en la toma de decisiones de las entidades.

RECURSOS EMPLEADOS Humanos: persona especialista en igualdad.
Materiales: los necesarios para la elaboración del informe (material de oficina, ordenadores, etc.).
Económicos: el coste del personal técnico dedicado a esta acción.

TEMPORALIZACIÓN 2023

INDICADOR EVALUACIÓN El propio informe sobre la representatividad.

06 ACCIÓN

ACTIVIDAD	Alcanzar la paridad en los órganos directivos.
P. DESTINATARIAS	Todas las personas que formen parte de la junta directiva.
METODOLOGÍA	Conseguir una representación de mujeres dentro de la junta directiva de entre un 40 y 60 por ciento para garantizar la paridad y la participación de las mujeres dentro del movimiento asociativo de personas con discapacidad.
RECURSOS EMPLEADOS	Humanos: personas que formen parte de la junta directiva.
TEMPORALIZACIÓN	2025
INDICADOR EVALUACIÓN	Nº de mujeres que formen parte de la junta directiva al finalizar el presente Plan de Igualdad.

07 ACCIÓN

ACTIVIDAD	Formación sobre la futura Ley Valenciana de Igualdad.
P. DESTINATARIAS	Todas las personas trabajadoras de la entidad.
METODOLOGÍA	Se informará y se formará al personal trabajador sobre la nueva Ley Valenciana de Igualdad para poner en su conocimiento las oportunidades que esta ofrece y los términos que se regulan en la misma.
RECURSOS EMPLEADOS	Humanos: persona especialista en derecho. Materiales: dossier de formación sobre la ley y la propia ley. Económicos: el coste del personal técnico dedicado a esta acción.
TEMPORALIZACIÓN	2022/2023
INDICADOR EVALUACIÓN	Se realizará ficha de seguimiento después de la acción formativa que incluirá el Nº de participantes en acción formativa.

08 ACCIÓN

ACTIVIDAD	Desarrollar proyectos para el fortalecimiento del asociacionismo de mujeres y niñas con discapacidad física y orgánica en la Comunitat Valenciana.
P. DESTINATARIAS	Todas las mujeres y niñas con discapacidad.
METODOLOGÍA	Se llevarán a cabo proyectos que fomenten el fortalecimiento asociativo de mujeres y niñas con discapacidad con la finalidad de promover la participación de las mismas en la representatividad del movimiento así como empoderar a las mujeres con discapacidad y promover su autonomía e independencia.
RECURSOS EMPLEADOS	Humanos: persona especialista en igualdad. Materiales: todos los necesarios para desarrollar el proyecto: material informático, material de oficina, etc. Económicos: el coste del personal técnico dedicado a estos proyectos.
TEMPORALIZACIÓN	2022
INDICADOR EVALUACIÓN	Nº de proyectos llevados a cabo en materia de igualdad dentro de COCEMFE CV.

IV. ÁREA DE CONDICIONES LABORALES Y RETRIBUTIVAS

DIAGNÓSTICO	En general en la entidad en los últimos cuatro años han trabajado más número de mujeres que de hombres, sin embargo el resumen final de las retribuciones anuales sigue mostrando una clara desigualdad salarial entre los dos sexos.
OBJETIVO GENERAL	Analizar la diferencia retributiva entre mujeres y hombres dentro de COCEMFE CV y valorar mecanismos para eliminarla.
ACCIONES	Acciones dirigidas a crear herramientas que permitan analizar la diferencia retributiva y conocer los factores que la provocan y sus consecuencias.

09 ACCIÓN

ACTIVIDAD	Informe anual de retribuciones.
P. DESTINATARIAS	Plantilla y equipo directivo de COCEMFE CV.
METODOLOGÍA	Realizar anualmente un informe que contenga el análisis sobre las condiciones laborales y retribuciones medias de mujeres y hombres y proponer la corrección de las desviaciones que se pudieran detectar.
RECURSOS EMPLEADOS	Humanos: Persona especialista en igualdad. Materiales: Documento de análisis. Económico: Costes de persona derivados del tiempo de dedicación que supone el desarrollo del plan de igualdad asumidos por la entidad.
TEMPORALIZACIÓN	2022/2023/2024/2025
INDICADOR EVALUACIÓN	Evaluación del análisis estadístico sobre condiciones laborales.

V. ÁREA DE SEXISMO, ACOSO SEXUAL Y SALUD LABORAL

DIAGNÓSTICO	La plantilla conoce el protocolo de acoso sexual, gracias al mismo han adquirido conocimientos sobre esta materia además de conocer las herramientas que les ofrecen. Por otro lado, COCEMFE CV está muy comprometida con la mejora de la salud laboral. Es necesario que en el entorno laboral se garanticen unas medidas que faciliten la salud laboral y el bienestar en el puesto de trabajo sobre todo las medidas dirigidas a la prevención de la COVID-19.
OBJETIVO GENERAL	Mejorar la salud laboral de toda la plantilla de COCEMFE CV y mejorar las herramientas existentes para prevenir situaciones de acoso (protocolo de acoso sexual).
ACCIONES	Acciones dirigidas a la mejora de la salud laboral así como al conocimiento de toda la plantilla del protocolo de acoso sexual.

10 ACCIÓN

ACTIVIDAD	Mejora de las condiciones ambientales adecuadas, ventilación, iluminación.
P. DESTINATARIAS	Toda la plantilla de COCEMFE CV.
METODOLOGÍA	Se realizará una reforma de la sede para poder mejorar las condiciones ambientales para la mejora en la salud laboral de todas las personas trabajadoras . Esto condicionará la vuelta al trabajo presencial de manera cómoda y segura.
RECURSOS EMPLEADOS	Humanos: todas las personas implicadas en la reforma. Materiales: todos los necesarios para conseguir dicha mejora. Económicos: 73.418,73
TEMPORALIZACIÓN	2022
INDICADOR EVALUACIÓN	Mejora de los sistemas de ventilación y espacios de la entidad.

11 ACCIÓN

ACTIVIDAD	Actualización de protocolo de acoso sexual (infografía).
P. DESTINATARIAS	Toda la entidad.
METODOLOGÍA	Se actualizará el protocolo de acoso sexual a fin de dotarlo de infografías donde se explique de manera clara y concisa el proceso que se debe seguir en caso de acoso sexual, de manera que cualquier persona pueda hacer uso del mismo en caso de que sea necesario.
RECURSOS EMPLEADOS	Humanos: Persona especialista en igualdad. Materiales: Los necesarios para la actualización del protocolo: material de oficina, material de informática, etc. Económico: Costes de persona derivados del tiempo de dedicación.
TEMPORALIZACIÓN	2023
INDICADOR EVALUACIÓN	Nº de personas que conocen las actualizaciones dentro del protocolo en el personal de la entidad.

12 ACCIÓN

ACTIVIDAD	Presentación de las novedades del protocolo de acoso sexual al equipo técnico y directivo.
P. DESTINATARIAS	Plantilla y equipo directivo de COCEMFE CV.
METODOLOGÍA	Realizar una charla presentación sobre las novedades del protocolo actualizado para que toda la plantilla tenga conocimiento de las mismas así como que dispongan del protocolo.
RECURSOS EMPLEADOS	Humanos: Persona especialista en igualdad. Materiales: Protocolo y una presentación con los aspectos más relevantes del mismo. Económico: Costes de persona derivados del tiempo de dedicación que supone esta acción.
TEMPORALIZACIÓN	2023
INDICADOR EVALUACIÓN	Nº de personas que acuden a la charla.

VI. I.ÁREA DE COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA.

DIAGNÓSTICO	En el antiguo plan de igualdad se hicieron propuestas que ayudaron a difundir los malestares y las situaciones de desigualdad que sufren las mujeres con discapacidad diariamente. Desde el departamento de comunicación existe un fuerte compromiso con la utilización de un lenguaje no sexista tanto en las divulgaciones externas a la entidad como en las internas.
OBJETIVO GENERAL	Incorporar información sobre la situación de las mujeres y niñas con discapacidad. Utilización del lenguaje no sexista dentro de los documentos tanto internos como externos de la entidad. Mejorar la incidencia política de las mujeres con discapacidad.
ACCIONES	Acciones relacionadas con fomentar una imagen positiva de las mujeres con discapacidad y promover su participación y empoderamiento.

13 ACCIÓN

ACTIVIDAD	Actualización de los estatutos para introducir el lenguaje no sexista o inclusivo.
P. DESTINATARIAS	Dirigentes de la Confederación, las Federaciones y las Asociaciones integradas.
METODOLOGÍA	Revisión de los Estatutos de la entidad y adaptación para un lenguaje inclusivo.
RECURSOS EMPLEADOS	Humanos: Los propios de la entidad. Económicos: Coste de personal de la entidad (responsable del plan y personal administrativo) asumidos por la entidad. Materiales: Los propios de ofimática. Económicos: Coste de personal de la entidad.
TEMPORALIZACIÓN	2025
INDICADOR EVALUACIÓN	Documento de salida adaptado.

14 ACCIÓN

ACTIVIDAD	Difusión de información sobre igualdad por medios propios.
P. DESTINATARIAS	Movimiento asociativo COCEMFE CV.
METODOLOGÍA	Se difundirán contenidos desde la perspectiva de género y discapacidad, relativos a los derechos de las mujeres y niñas con discapacidad y a su visibilización, a través de difusión interna y externa.
RECURSOS EMPLEADOS	Humanos: Tiempo de trabajo de la persona responsable de Comunicación. Materiales: No son necesarios. Económicos: Coste de personal de la entidad.
TEMPORALIZACIÓN	2022/2023/2024/2025
INDICADOR EVALUACIÓN	Memoria actividades servicio Comunicación

15 ACCIÓN

ACTIVIDAD	Difusión de los resultados de las encuestas realizadas por CEMUDIS.
P. DESTINATARIAS	Movimiento asociativo COCEMFE CV.
METODOLOGÍA	Se difundirán a través de los medios propios de COCEMFE CV las encuestas realizadas por CEMUDIS sobre las necesidades de las mujeres y niñas con discapacidad.
RECURSOS EMPLEADOS	Humanos: Tiempo de trabajo de la persona responsable de Comunicación. Materiales: No son necesarios. Económicos: Coste de personal de la entidad.
TEMPORALIZACIÓN	2022
INDICADOR EVALUACIÓN	Nº de publicaciones difundidas.

16 ACCIÓN

ACTIVIDAD	Integración de COCEMFE CV en la Comisión de la Mujer del CERMI CV.
P. DESTINATARIAS	Equipo técnico y directivo de COCEMFE CV.
METODOLOGÍA	Para lograr una mayor incidencia política de mujeres y niñas con discapacidad e introducir la perspectiva de género en de manera transversal en as actuaciones, una persona del equipo técnico y otra del equipo directivo integran la comisión de igualdad de CERMI CV.
RECURSOS EMPLEADOS	Humanos: Tiempo de trabajo de las personas miembro de la comisión. Materiales: No son necesarios. Económicos: Coste de personal de la entidad.
TEMPORALIZACIÓN	2022
INDICADOR EVALUACIÓN	Nº de reuniones con la comisión de la mujer.

17 ACCIÓN

ACTIVIDAD	Posibles aportaciones a la futura Ley Valenciana de Igualdad entre Hombres y Mujeres.
P. DESTINATARIAS	Colectivo de personas con discapacidad de la Comunitat Valenciana.
METODOLOGÍA	Se realizarán aportaciones a la futura Ley Valenciana de Igualdad desde COCEMFE CV a través de los medios establecidos para conseguir una mayor incidencia política de las mujeres y niñas con discapacidad dentro de esta nueva Ley.
RECURSOS EMPLEADOS	Humanos: Tiempo de trabajo de la persona responsable de Comunicación. Materiales: No son necesarios. Económicos: Coste de personal de la entidad.
TEMPORALIZACIÓN	2022
INDICADOR EVALUACIÓN	Documento de aportaciones.

B. Calendarización

Área	Nº	Actividad	Fecha
I. Acceso empleo y selección	1	Formación del personal de RRHH en materia de Igualdad de Oportunidades.	2022
	2	Incluir el perfil de mujer en las personas que participan en la selección de personal.	2022
II. Conciliación	3	Actualización del protocolo de conciliación.	2022
	4	Presentación al equipo técnico del nuevo protocolo.	2022

Área	Nº	Actividad	Fecha
III. Formación y promoción	5	Realización de análisis de la representatividad de las mujeres en los órganos directivos y equipos técnicos.	2023
	6	Alcanzar la paridad en los órganos directivos.	2025
	7	Formación sobre la futura Ley Valenciana de Igualdad.	2022/23
	8	Desarrollar proyectos para el fortalecimiento del asociacionismo de mujeres y niñas con discapacidad.	2022
IV. Condiciones laborales	9	Informe anual de retribuciones.	2022 en adelante
V. Sexismo, acoso sexual y salud laboral	10	Mejora de las condiciones ambientales adecuadas, ventilación, iluminación.	2022
	11	Actualización de protocolo de acoso sexual (infografía).	2023
	12	Presentación de las novedades del protocolo de acoso sexual al equipo técnico y directivo.	2023
VI. Comunicación y lenguaje no sexista	13	Actualización de los estatutos para introducir el lenguaje no sexista o inclusivo.	2025
	14	Difusión de información sobre igualdad por medios propios.	2022-25
	15	Difusión de encuestas sobre mujer y niña con discapacidad realizadas por CEMUDIS.	2022
	14	Integración de COCEMFE CV en la Comisión de la Mujer del CERMI CV.	2022
	15	Posibles aportaciones a la futura Ley Valenciana de Igualdad.	2022

D. Seguimiento y evaluación

En primer lugar, hay que tener en cuenta la necesidad de realizar un seguimiento periódico de la puesta en marcha de todas las acciones programadas. A través de dicho seguimiento, conoceremos los obstáculos que van surgiendo durante la implantación de la acción concreta y los resultados obtenidos; permitiendo una mejora en ellos y permitiendo los ajustes y correcciones necesarios para lograr una implantación satisfactoria de las acciones.

En la fase de evaluación podremos comprobar si los resultados obtenidos se adecuan a los objetivos que se establecieron en un primer momento, en función de los criterios de evaluación, para posteriormente, realizar propuestas de mejora en el caso de no cumplir correctamente con los objetivos programados.

La fase de seguimiento y evaluación mediante los indicadores definidos en cada acción permitirá conocer el desarrollo del plan de igualdad en la entidad en las diferentes áreas. El resultado del sistema de seguimiento y evaluación se considerará como un nuevo diagnóstico a partir del cual se propondrá un nuevo plan o plan de mejoras del anterior.

El sistema de seguimiento y evaluación debe permitir conocer los efectos producidos en los diversos ámbitos de actuación, tanto el impacto de cada acción como los resultados obtenidos, valorando si se han corregido los desequilibrios detectados. Para el análisis cuantitativo, nos centraremos en si la medida ha sido desarrollada en su totalidad, parcialmente o si no ha sido desarrollada. El análisis cualitativo, basado más en los procesos, en la gestión, que en los resultados puesto que muchas de estas acciones no esperan resultados objetivamente evaluable hasta dentro de uno o dos años, por ser su naturaleza a medio-largo plazo. El análisis se centrará en las diferentes áreas y desgranando los diferentes objetivos y acciones con las valoraciones que desde la Comisión de Igualdad se consideran reseñables.

Se han establecido diferentes herramientas que puedan servir de utilidad a la entidad a la hora de realizar un seguimiento y una posterior evaluación de las medidas adoptadas en el presente plan. En primer lugar la comisión de igualdad y en segundo lugar el informe de evaluación.

01 Comisión de Igualdad

Para la consecución de este objetivo se creará la comisión de igualdad cuya misión será revisar periódicamente el cumplimiento de la no discriminación por razón de sexo, la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres, garantizar la aplicación de las medidas y analizar las que se han llevado a cabo; todo ello con el objeto de evaluar su resultado y proponer nuevas acciones. También se llevará a cabo el proceso de denuncia de detectarse algún caso de acoso.

28

La Comisión de Igualdad va a ser el referente para el proceso de integración de la igualdad en la entidad, por lo que es fundamental que trabajadoras y trabajadores conozcan su existencia y su composición para que puedan canalizar las necesidades y sugerencias que surjan a lo largo de todo el proceso.

COCEMFE CV nombrará una persona responsable por parte del equipo técnico y una persona responsable por parte de la junta directiva de la entidad. En este caso, dada a la funcionalidad y compromiso de la anterior Comisión de Igualdad, que se responsabilizó del cumplimiento de las acciones y los objetivos del anterior plan de igualdad, se van a renovar estos cargos de responsabilidad volviendo a recaer en las mismas personas.

Las personas designadas intervendrán en todas las fases del proceso del Plan de Igualdad (compromiso, diagnóstico, diseño, implantación y seguimiento-evaluación) así como realizarán funciones de apoyo, asesoramiento y formación a la Comisión de Igualdad. También asumirán funciones de coordinación y supervisión del proceso de elaboración del Plan de Igualdad y, con carácter general, de las políticas de igualdad de la entidad.

TAREAS DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD

Asegurar el cumplimiento del Plan de Igualdad y sus objetivos.

Colaborar de forma activa en su implantación y evaluar su cumplimiento.

Constituir una referencia respecto al resto de la plantilla en materia de igualdad.

Impulsar acciones de Información y sensibilización de la plantilla.

CALENDARIZACIÓN DE ACCIONES DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD

Acciones	Fecha
Constitución equipo de trabajo o comisión permanente.	01/2022
Convocatoria de la comisión de igualdad.	01/2022
Elaboración informe bienal de seguimiento.	01/2024

02 Informe de evaluación

La evaluación final se realiza una vez finalizado el plan o el proyecto y aporta una valoración de toda la intervención en su conjunto y se puede realizar de manera interna, externa o de manera mixta. En este caso el informe de evaluación final del II Plan de Igualdad de COCEMFE CV lo va a realizar la comisión de igualdad establecida.

El seguimiento y la evaluación que se realiza en el informe de evaluación final es una valoración del Plan de Igualdad en curso. Se trata de determinar la pertinencia de los objetivos, su grado de realización, la eficiencia, la eficacia, las repercusiones y la viabilidad del Plan. La evaluación va a proporcionar informaciones útiles y fidedignas, que permitirán integrar las enseñanzas extraídas en los mecanismos de adopción de decisiones. Esta debe ser sistemática, concisa y objetiva favoreciendo la comparación y la extracción de información creíble y útil, que pueda traducirse en medidas concretas aplicables en el Plan.

El seguimiento y evaluación que se realizará en dicho informe permitirá comprobar la consecución de los objetivos propuestos para cada objetivo específico y cada conjunto de medidas y conocer el proceso de desarrollo con el fin de introducir otras medidas si fuera necesario o corregir posibles desviaciones que aparezcan. La evaluación del Plan de Igualdad permitirá también la revisión de las prácticas en función de sus resultados para facilitar el cumplimiento del objetivo de igualdad.

El objetivo general de dicho informe de evaluación es establecer el índice de realización del Plan de Igualdad y detectar las dificultades que se han ido encontrando en el desarrollo del mismo.

OBJETIVOS DEL INFORME DE EVALUACIÓN FINAL

Observar hasta qué punto se ha cumplido con el plan.

Analizar el proceso de desarrollo del plan.

Localizar las actuaciones que no se han llevado a cabo.

Evaluar las actuaciones que sí se han llevado a cabo.

Detectar las dificultades encontradas en la realización de cada actuación.

Observar y reflexionar sobre las actuaciones de cara a la renovación del visado de igualdad.

Agradecimientos

El II Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de COCEMFE CV ha sido elaborado por la técnica de Igualdad Julia Daudén, gracias a la colaboración establecida con la Confederación Estatal de Mujeres con Discapacidad (CEMUDIS).

En este plan ha participado el equipo técnico de COCEMFE CV y la Junta Directiva.

Las personas responsables de este plan han sido Josefina Mora, como representante de la Junta Directiva; y Lina Soler, como representante del equipo técnico.

***Gracias por todo vuestro apoyo y esfuerzo
en la lucha por alcanzar la igualdad***





Contacto

Confederación de Personas con Discapacidad Física y
Orgánica de la Comunitat Valenciana, COCEMFE CV

Calle Poeta Navarro Cabanes, 12, bajo. València, C. P. 46018

963 832 534

cocemfe@cocemfecv.org

www.cocemfecv.org



COCEMFE

Confederación de Personas con Discapacidad
Física y Orgánica de la Comunitat Valenciana