



II PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES.

1 de julio de 2020 - 30 de junio de 2024





1. PLAN DE IGUALDAD.

6.2. Introducción:

Tras la elaboración del Diagnóstico de Igualdad en FEVAFA, y tras revisar las conclusiones desprendidas del mismo, que hemos podido ver en las páginas anteriores, la Junta Directiva de FEVAFA presentó el mismo a las personas que componen el Comité de Igualdad, del cual sus trabajadoras son integrantes.

Del trabajo conjunto de estas personas surgieron un conjunto de Acciones Positivas que pretenden mejorar la situación de la entidad en materia de igualdad de oportunidades, situación que se desprende de las conclusiones del Diagnóstico de Igualdad de Oportunidades realizado previamente.

Esta elección de Acciones Positivas, alineadas con el compromiso de FEVAFA con la Igualdad de Oportunidades, integran el Plan de Igualdad que presentamos a continuación. Se llevó a cabo tras una reunión celebrada por videollamada el 18 de junio de 2020 y otra reunión presencial celebrada el 12 de agosto de 2020.

6.3. Objetivos.

El **objetivo general** perseguido por FEVAFA con la definición e implantación de este segundo Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres es, mejorar y profundizar en la implantación de medidas que prevengan posibles situaciones de desigualdad entre hombres y mujeres, a la vez que mejorar este enfoque de género en la organización como elemento fundamental de la estrategia de la misma.

Los **objetivos específicos** del plan son los siguientes:

- ✓ REALIZAR UN PROTOCOLO DE SELECCIÓN DE PERSONAL CON EL QUE SE EVITE LA POSIBLE DISCRIMINACIÓN POR SEXO.
- ✓ ACTUALIZAR EL PLAN DE ACOGIDA PARA FACILITAR LA INTEGRACIÓN Y LA ADAPTACIÓN A LA EMPRESA DE LAS PERSONAS QUE ENTREN A FORMAR PARTE DE ELLA.
- ✓ FORMAR EN TEMAS DE IGUALDAD DE GÉNERO, TANTO A LA PLANTILLA COMO A LA JUNTA DIRECTIVA.
- ✓ ESTUDIAR Y VALORAR LA SATISFACCIÓN DE LAS TRABAJADORAS EN CUANTO A LAS RETRIBUCIONES EXISTENTES SEGÚN LA TIPOLOGÍA DE LOS PUESTOS DE TRABAJO.
- ✓ ACTUALIZAR Y PUBLICAR EN LA WEB LAS POSIBLES MODIFICACIONES DE LA POLÍTICA RETRIBUTIVA TRANSPARENTE.
- ✓ CREAR UN “BANCO DE HORAS” PARA MEJORAR LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR.



- ✓ ACTUALIZAR LA GUÍA DE MEDIDAS DE CONCILIACIÓN.
- ✓ CONTINUAR ADAPTANDO TODOS LOS CANALES DE COMUNICACIÓN A LA GUÍA DE COMUNICACIÓN NO SEXISTA.
- ✓ IMPULSAR LA PARIDAD EN ACTOS Y EVENTOS DE FEVAFA, VISIBILIZANDO LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES.
- ✓ SENSIBILIZAR A LA PLANTILLA Y A LA JUNTA DIRECTIVA, MEDIANTE CHARLAS IMPARTIDAS POR ASOCIACIONES FEMINISTAS EXPERTAS EN SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.

6.4. La Comisión de Igualdad.

El 18 de junio de 2020 se creó el Comité de Igualdad para el adecuado diseño, implementación y evaluación del II Plan de Igualdad, donde se designó a un conjunto de personas con capacidad de toma de decisiones en la Federación y cuyas funciones se detallan a continuación:

- ✓ Asegurar el seguimiento de las medidas previstas en el Plan de Igualdad.
- ✓ Fomentar la participación y ofrecer asesoramiento a cualquier miembro de la organización en las medidas adoptadas en el Plan de Igualdad.
- ✓ Llevar a cabo la evaluación de las diferentes medidas acordadas.
- ✓ Elaborar el informe anual, donde se reflejen los avances respecto de los objetivos fijados en cada una de las áreas de trabajo.
- ✓ Proponer medidas correctoras para el mejor cumplimiento de los objetivos a la vista de la efectividad de las medidas concretas adoptadas.
- ✓ Diseñar medidas de acción positiva que tengan como finalidad última corregir situaciones discriminatorias.
- ✓ Comunicar y resolver, conflictos derivados de la aplicación e interpretación del presente Plan.



- ✓ Analizar y mejorar, la adecuación de los recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha en el desarrollo del Plan.
- ✓ Posibilitar una óptima transmisión de información entre las áreas y las personas involucradas, de manera que el Plan se pueda ajustar adecuadamente a sus objetivos.

Este equipo se caracteriza por ser un órgano consultivo, donde también se pueden tomar decisiones, tanto con carácter provisional como permanente. La Comisión de Igualdad se reúne periódicamente, tal y como se ha establecido en su Acta de Constitución, para la revisión de los acuerdos alcanzados y para la realización del seguimiento de los mismos. Se ha asegurado la presencia femenina, así como la promoción de su capacidad de toma de decisiones, participando activamente en este proceso. La Comisión de Igualdad de Oportunidades se reunirá de manera ordinaria con carácter semestral, y de manera extraordinaria cuando lo solicite cualquiera de las partes con un preaviso de 10 días naturales de antelación. En cada reunión se elaborará un acta que recogerá los temas tratados, los acuerdos alcanzados, los documentos presentados. En caso de desacuerdo se hará constar en el acta las posiciones defendidas por cada parte.

6.5. Naturaleza, duración, ámbito o alcance de aplicación y presupuesto del Plan de Igualdad.

- Se trata de un Plan alineado con la política de Calidad e Igualdad de Oportunidades de la federación.
- **ÁMBITO O ALCANCE TEMPORAL**, su vigencia se establece por un periodo de cuatro años desde su aprobación. La fecha de inicio de este segundo Plan de Igualdad de FEVAFA es el **1 de julio de 2020**, y la fecha de finalización es el **30 de junio de 2024**.
- **EL ÁMBITO DE APLICACIÓN, ALCANCE O ÁMBITO GEOGRÁFICO** del presente Plan de Igualdad es la **Comunidad Valenciana**. El centro de trabajo de FEVAFA está ubicado en **Avda. Tres Creus, 67 bajo izquierda 46014 (Valencia)**, y para todas las personas que trabajan en esta entidad.
- ✓ Tanto el Plan como los programas de trabajo contienen objetivos, medidas y actuaciones que han de cumplir los siguientes requisitos:
 - Viabilidad en los plazos de su desarrollo, en los recursos requeridos y en las metas planteadas.
 - Adaptación a la realidad de la federación y de su entorno.



PRESUPUESTO.

El Presupuesto asignado para la implementación de este Plan de Igualdad a lo largo de todo el periodo de duración (4 años) es, tal y como se indica más adelante en las fichas de Áreas de Intervención y en las propias Fichas de las Acciones Positivas de:

- **969,96 €**

ÁREAS DE INTERVENCIÓN.

1. Acceso a la ocupación y contratación.
2. Clasificación profesional, promoción, formación y representación femenina.
3. Retribuciones y auditorías salariales.
4. Conciliación y corresponsabilidad.
5. Comunicación y lenguaje no sexista.
6. Salud laboral y prevención del acoso sexual y por razón de sexo.



AÑO	2022						2023												2024						
	MES	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6
A1. ACCESO A LA OCUPACIÓN Y CONTRATACIÓN																									
A1.1. REALIZAR UN PROTOCOLO DE SELECCIÓN DE PERSONAL CON EL QUE SE EVITE LA POSIBLE DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO.																									
A1.2. ACTUALIZACIÓN DEL PLAN DE ACOGIDA.																									
A2. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, PROMOCIÓN, FORMACIÓN Y REPRESENTACIÓN FEMENINA																									
A2.1. FORMAR EN TEMAS DE IGUALDAD DE GÉNERO, TANTO A LA PLANTILLA COMO A LA JUNTA DIRECTIVA.																									
A3. RETRIBUCIONES Y AUDITORÍAS SALARIALES																									
A3.1. ESTUDIAR Y VALORAR LA SATISFACCIÓN DE LAS TRABAJADORAS EN CUANTO A LAS RETRIBUCIONES EXISTENTES SEGÚN LA TIPOLOGÍA DE LOS PUESTOS DE TRABAJO.																									
A3.2. ACTUALIZAR Y PUBLICAR EN LA WEB LAS POSIBLES MODIFICACIONES DE LA POLÍTICA RETRIBUTIVA TRANSPARENTE.																									
A4. CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD																									
A4.1. CREACIÓN DE UN BANCO DE HORAS.																									
A4.2. ACTUALIZACIÓN DE LA GUÍA DE MEDIDAS DE CONCILIACIÓN.																									
A5. COMUNICACIÓN Y LEGUAJE NO SEXISTA																									
A5.1. CONTINUAR ADAPTANDO TODOS LOS CANALES DE COMUNICACIÓN A LA GUÍA DE COMUNICACIÓN NO SEXISTA.																									
A5.2. IMPULSAR LA PARIDAD EN ACTOS Y EVENTOS DE FEVAFA, VISIBILIZANDO LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES.																									
A6. SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO																									
A6.1. SENSIBILIZACIÓN DE LA PLANTILLA Y DE LA JUNTA DIRECTIVA, MEDIANTE CHARLAS IMPARTIDAS POR ASOCIACIONES FEMINISTAS EXPERTAS EN ESTA MATERIA.																									

6.7. Implementación del Plan de Igualdad.

Tal y como se ha comentado con anterioridad, las personas responsables de la puesta en marcha del I Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en FEVAFA, son las detalladas con anterioridad y que se configuran como la Comisión de Igualdad, de ahí la gran responsabilidad que asumen participando en dicho órgano de gestión y decisión.

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas, la empresa se compromete a facilitar los medios necesarios como, por ejemplo:

- ✓ Lugar adecuado para realizar cómodamente las reuniones previstas.
- ✓ Material y documentos necesarios para ello.
- ✓ Aportación de la información estadística (datos cuantitativos y cualitativos) desagregados por sexo de la plantilla de trabajadoras y trabajadores, con el objetivo de revisar los posibles cambios acaecidos en base a la implantación de las diferentes medidas acordadas.
- ✓ Dotar del tiempo necesario para la redacción de futuros Planes de Igualdad de Oportunidades.
- ✓ Facilitar la comunicación transparente de los acuerdos alcanzados

6.8. Seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.

El Plan parte de una evaluación inicial, que es el diagnóstico de la situación de la igualdad de mujeres y hombres en FEVAFA. Esta fase de seguimiento y evaluación contemplada en el Plan de Igualdad, permitirá conocer el desarrollo del mismo y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y después de su desarrollo e implementación.

La fase de seguimiento se realizará de manera programada regularmente y facilitará información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución. Este conocimiento proporcionará al Plan la flexibilidad necesaria para asegurar su éxito.



Los resultados de seguimiento del desarrollo del Plan formarán parte integral de la evaluación y reflejarán el grado de consecución de los objetivos propuestos y de los resultados obtenidos mediante el desarrollo de las acciones.

Concretamente, en la fase de seguimiento, se deberá recoger información sobre:

- ✓ Resultados obtenidos con la ejecución del Plan.
- ✓ Grado de ejecución de las acciones.
- ✓ Cambios acaecidos y justificación de los mismos.
- ✓ Conclusiones y reflexiones obtenidas tras el análisis de los datos de seguimiento.
- ✓ Identificación de posibles acciones futuras.

Las conclusiones del Informe de Evaluación Final orientarán el futuro Plan de Igualdad de FEVAFa identificando las áreas y las acciones prioritarias para los futuros programas de trabajo anuales.