PLAN de IGUALDAD de OPORTUNIDADES entre MUJERES y HOMBRES

2023 - 2027

FEDERACIÓN DE CONSUMIDORES Y USUARIOS

cecu

FEDERACIÓN DE CONSUMIDORES Y USUARIOS
cecu

Índice

I. INTRODUCCIÓN 3

II. PARTES QUE CONCIERTAN EL PLAN DE IGUALDAD. COMISIÓN DE IGUALDAD O COMISIÓN NEGOCIADORA 4

III. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL 5

IV. PRINCIPALES RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO 6

V. EJES DE ACTUACIÓN 20

VI. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD 21

VII. MEDIDAS DE ACTUACIÓN 25

1.1 EJE 1: Proceso de selección y contratación 25

1.2 EJE 2: Clasificación profesional 29

1.3 EJE 3: Formación 30

1.4 EJE 4: Promoción profesional. 31

1.5 EJE 5: Condiciones de trabajo, incluida la autoría salarial entre mujeres y hombres 33

1.6 EJE 6: Infrarrepresentación femenina 34

1.7 EJE 7: Retribuciones 35

1.8 EJE 8: Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral 36

1.9 EJE 9 Prevención del acoso sexual y por razón de sexo 38

1.10 EJE 10 Comunicación no sexista 41

1.11 EJE 11: Cultura organizacional y compromiso con la igualdad 41

1.12 EJE 12: Violencia de genero. 44

1.13 EJE 13 SALUD LABORAL Y PRL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO. 47

VIII. SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA 48

IX. RESPONSABLES DEL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD 50

X. PROCEDIMIENTO PARA LA MODIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD 50

I. Introducción

Nombre o razón social	
Nombre o razón social	CECU – Federación de Consumidores y Usuarios
CIF	G-41218215
Forma jurídica	Federación de Asociaciones de Consumidores y Usuarios
Año de constitución	1986
Sector de actividad	Asociación de consumidores y usuarios
Dimensión de la entidad	13 trabajadores y trabajadoras
Domicilio social	Calle Mayor, 45 Madrid 28013
Municipio	Madrid
Teléfono	913641384
Correo electrónico	cecu@cecu.es
Página web	www.cecu.es
Fecha de aprobación del diagnóstico	22 de julio de 2022

II. Partes que conciertan el plan de igualdad. Comisión de Igualdad o Comisión negociadora

El día 24 de marzo de 2022 CECU firmó el Compromiso de la Dirección para el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, constituyendo el mismo día 24 de marzo de 2022 una Comisión de Igualdad, conformada por 4 personas: 2 representantes de la entidad y 2 representantes de la propia plantilla. El 50% de las personas que componen la Comisión son mujeres y el 50% son hombres, tanto representando a la entidad como representado a la plantilla.

La Comisión podrá contar además con las personas asesoras necesarias, acreditándose siempre dicha presencia con anterioridad, teniendo voz y sin voto.

La Comisión incorporó en sus reuniones a la delegada de personal de la entidad, elegida el 20 de julio de 2022.

La Comisión de Igualdad tiene como función principal promocionar la Igualdad de Oportunidades estableciendo las bases de una nueva cultura en la organización del trabajo, que favorezca la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y que, además, posibilite la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Además, para el cumplimiento de esta función se requiere el cumplimiento de las siguientes funciones:

- Negociación, previa consulta a sindicatos, así como elaboración del diagnóstico y la negociación de las medidas que integrarán el plan de igualdad.

- Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.

- Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.

- Impulso de la implantación del plan de igualdad en la entidad.

- Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del plan de igualdad implantadas.

- Remisión del plan de igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.

III. Ámbito personal, territorial y temporal

El presente Plan de Igualdad se rige por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres que en su artículo 45. 5. y por la modificación del 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, normativa en la que se establece que la elaboración e implantación de planes de igualdad resulta obligatoria.

El presente Plan de Igualdad tiene en cuenta al total de la plantilla de la entidad, de los centros de trabajo de Madrid, del centro de trabajo y del tipo de contrato laboral con el que el personal esté vinculado (incluyendo personal con contratos fijos discontinuos, de duración determinada y personal con contratos de puesta a disposición).

El ámbito territorial de aplicación abarca el siguiente centro de trabajo, situado en todos los centros de trabajo de Madrid:

Para alcanzar los objetivos acordados en este Plan de Igualdad, mediante la implementación de las medidas incluidas, se determina un plazo de vigencia de 4 años a contar desde su firma

Pasados los 4 años, comenzará la negociación del nuevo Plan de Igualdad, en el plazo que se determine para la puesta en marcha del nuevo Plan, seguirá en vigor el presente.

Este Plan de Igualdad tendrá una vigencia desde el día 6 de febrero de 2023 hasta el día 6 de febrero del 2027

IV. Principales resultados del diagnóstico

A continuación, se incluyen las principales conclusiones del diagnóstico. No obstante, se puede consultar el texto completo en el ANEXO 03 Diagnóstico.

Datos del personal

Considerando una presencia equilibrada de mujeres y de hombres cuando cada grupo concentra entre el 40 y el 60% del total, al estar compuesta por un significativo mayor número de trabajadoras que de trabajadores:

Siendo 8 mujeres y 3 hombres que suponen el 72,73% y 27,3% respectivamente

Tipo de vinculación, relación laboral y contrato

Distribución de la plantilla por vinculación

El 100% de la plantilla trabaja por cuenta ajena contratada directamente por la entidad CECU.

Distribución de la plantilla por tipo de relación laboral

Todo el personal está contratado directamente por CECU, no habiendo ningún contrato de puesta a disposición, cesión de terceros, autónomo, TRADE o similar

Tiempo de trabajo (Número de horas y distribución de la jornada)

Desagregados los datos según sexo y tipo de jornada, se observa que el 62.5 % de las mujeres tiene un contrato indefinido a tiempo parcial, frente al 33.3% de los hombres con ese contrato.

El 66,7% de los hombres tienen un contrato temporal a tiempo parcial, frente al 37,5% de mujeres con ese contrato.

Los únicos contratos que tiene la entidad son a tiempo parcial, tanto el temporal como el indefinido. En ese sentido hay un equilibrio en los porcentajes dentro de la plantilla.

Distribución de la plantilla por número de horas semanales y distribución de la jornada:

En los tramos de 36 a 40 horas semanales, de 31 a 35 horas semanales y de 10 a 15 horas semanales no hay personas dentro de la plantilla. De 26 a 30 horas semanales únicamente hay mujeres con un 25% frente a un 0% de hombres. Luego, de 21 a 25 horas semanales hay un 50 % de mujeres frente a un 66.7% de hombres. En el tramo de 16 a 20 horas semanales hay 12.5 % de mujeres frente a un 33.3% de hombres, y con una distribución de menos de 10 horas semanales nuevamente solo hay mujeres con un 12.5 % dentro de la plantilla de la entidad.

Distribución de la plantilla por turnicidad y nocturnidad:

Del total de la plantilla, es decir, el 100% no presenta turnicidad ni nocturnidad, es decir, ni hombres ni mujeres. En ese sentido hay equilibrio.

La entidad dispone de un documento de organización interna de abril 2022 en el que manifiesta que las horas extra solo se darán por casos excepcionales o de fuerza mayor, por lo que deben solicitarse mediante un formulario de solicitud de horas con no menos de 3 días de antelación. No obstante, la entidad refiere que, en el periodo analizado, no se realizaron horas extraordinarias y tampoco se realizaron horas complementarias.

Antigüedad

Se observa que en el tramo de antigüedad de más de 20 años se encuentra únicamente las mujeres con un 12.5 %, de igual manera, el tramo entre 10 a 20 años con un 12.5%% de mujeres y cero hombres. En el de 5 a 10 años y de 3 a 5 años no hay ningún trabajador. Si bien, estas cifras se revierten en los tramos de 1 a 3 años de antigüedad, contando con la participación de los hombres (33.3%), frente al 37,5% de mujeres. En el tramo de 6 meses a 1 año solo se cuenta con mujeres con un 12.5%. Finalmente, el tramo de menos de 6 meses de trabajo es liderado por los hombres con un 66.7%, frente a 25,0% de mujeres.

Nivel de formación

Distribución de la plantilla por nivel de formación.

Con respecto al nivel de formación o nivel educativo del equipo de profesionales, más de la mitad de las personas de la plantilla presenta estudios superiores universitarios y másteres. En la plantilla estudiada la mayoría de las personas trabajadoras son licenciados.

(45%), le siguen con máster (18.2%), luego con estudios básicos (18.2%), los que tienen diplomados (9.1%) y con FP (9,1%).

Discapacidad y nacionalidad

Según la nacionalidad, el 100% de la plantilla masculina tiene nacionalidad española, frente al 75.0% de mujeres con nacionalidad española. Ninguna persona de la plantilla cuenta con nacionalidad extranjera, y solo el 25% de las mujeres cuenta con doble nacionalidad. Sería interesante impulsar medidas de contratación de personas extranjeras, en aras de garantizar la igualdad de forma transversal.

Distribución de la plantilla por discapacidad reconocida

El 100% del equipo tanto hombres como mujeres no cuentan con discapacidad reconocida. Sería interesante, contar con medidas que impulsen la contratación de personas con discapacidad.

Selección y contratación

Los factores que determinan que la entidad inicie un proceso de selección y contratación son necesidades de la producción, ejecución de sus proyectos. La dirección y responsables de área detectan la necesidad de contratación y es aprobada por junta directiva.

Los perfiles requeridos para cada puesto los definen entre dirección y responsables de área, que requiere el visto bueno de la junta directiva.

Las características generales o transversales que busca la entidad en las/os candidatas/os son las siguientes:

Se valorará experiencia con organizaciones del sector social.

Sería positivo incorporar criterios como formación y sensibilización en materia de igualdad.

Se realizan publicaciones internas de las vacantes disponibles en la empresa/entidad, según indica la entidad se envía un email a toda la plantilla y a las organizaciones miembro.

Se publica la oferta en portales específicos del tercer sector y se hace un envío a una base de datos de organizaciones aliadas.

Los métodos se utilizan para seleccionar al personal, son la entrevista personal.

Por último, la entidad refiere que se intenta incluir lenguaje inclusivo.

Con relación a personas intervienen en cada fase del proceso, suelen participar tres personas, un miembro de la junta directiva, el director y la persona responsable del área correspondiente.

La decisión final sobre quién o quiénes tienen la última decisión sobre la incorporación decide entre las tres personas que participan en el proceso de selección.

La entidad refiere que no observa barreras internas, externas o sectoriales para la incorporación de mujeres en la entidad, si bien indican que en mismo el área jurídica está más masculinizada.

En general se observa que existen puestos o departamentos en la entidad que están especialmente feminizados, en particular en los puestos de administración.

Movimientos de personal

Los movimientos de personal pueden explicarse a partir del análisis de las incorporaciones y las bajas producidas en CECU

Se han producido un total de 7 incorporaciones en los últimos cuatro años (desde 2018 hasta el primer trimestre de 2022).

Desagregados por sexo, se observan en este tramo 5 incorporaciones de mujeres y dos de hombres.

Con relación a los ceses en la misma franja temporal, se observa que han cesado 4 personas de las cuales, tres son mujeres y 1 tan solo un hombre.

Infrarrepresentación femenina y clasificación profesional

Formación

En los últimos 3 años el 100% de la plantilla de mujeres ha participado en acciones formativas y ningún hombre. Si bien, el contenido de las formaciones se concentra en el marco de expertas económicas y contable para ONG.

No consta la participación en formaciones en materia de igualdad entre mujeres y hombres, sensibilización y prevención de la violencia de género en el ámbito laboral, o eliminación de estereotipos.

La entidad refiere que no existe un plan de formación, si bien ha incorporado la formación el año pasado. Se van detectando las necesidades entre la dirección y responsables de área y se plantea en una reunión de personal.

Hasta la fecha los cursos que se han realizado son cursos más específicos financiados por la fundación tripartita (contabilidad, inglés..).

Las formas de difusión se plantean de manera individual con la plantilla y en reuniones de personal.

Los criterios de selección se utilizan para decidir las personas que participan en cada curso de formación, obedecen según la entidad a las necesidades más urgentes dentro de la plantilla. La formación es de carácter voluntario. La entidad refiere que no se imparten cursos fuera del horario laboral.

No se observa una menor asistencia de las mujeres a los cursos de formación respecto de los hombres.

La entidad no concede ayudas al personal para la formación externa (Másteres, etc.). Tampoco se ofrece la posibilidad de recibir formación que no esté directamente relacionada con el puesto de trabajo.

Promoción profesional

En CECU no existe ninguna metodología estándar de evaluación de personal ni planes de carrera. criterios, métodos y/o procesos se utilizan para la gestión y la retención del talento. Tampoco existen criterios, métodos y/o procesos se utilizan para la gestión y la retención del talento.

No dispone de algún método de valoración del personal promocionado

Se comunica al personal de la empresa/entidad la existencia de vacantes a través de envío de mail.

Las personas intervienen en la decisión de una promoción interna, la dirección y junta directiva. No cuentan con formación en materia de igualdad.

No es habitual la promoción ligada a la movilidad geográfica, si bien si es habitual la promoción ligada a la antigüedad para puestos de responsable de área.

La entidad refiere que el orden de importancia, los requisitos que se tienen en cuenta a la hora de promocionar al personal son los siguientes:

- Antigüedad,
- Trabajo en equipo,
- Competencia profesional

Por otro lado, cabe destacar que no se imparte formación en la entidad ligada directamente a la promoción, ni se ha puesto en marcha alguna acción para incentivar la promoción de las mujeres en la empresa/entidad.

Existe una percepción por parte de la entidad de que las responsabilidades familiares pudieran influir en la promoción dentro de la entidad. “por lo menos a la hora de trabajar a jornada completa o jornada parcial. A las mujeres les cuesta más trabajar a jornada completa”

Condiciones de trabajo, incluida la auditoria salarial y retribuciones

La entidad no cuenta con un sistema de trabajo y rendimiento, ni sistemas que analicen personas que trabajan a distancia. Tampoco cuenta la entidad con medidas o pautas para garantizar la intimidad. Con relación al entorno digital y para garantizar la desconexión digital, la entidad no contacta con el personal fuera del horario de trabajo, salvo necesidad extrema.

En cuanto a si se realizan estudios de tiempos, la entidad indica que no se miden ni cuenta con metodología que analice el impacto de género de los tiempos de trabajo.

Según CECU no se observa que pueda afectar, por el momento, las condiciones de trabajo o las prerrogativas de la dirección de la entidad, a las personas con responsabilidades de cuidado (cambios de funciones, distribución irregular de la jornada, cambios de centro, modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, traslados, desplazamientos, etc.

Con relación al teletrabajo, Se aplicó durante el confinamiento. En la actualidad se teletrabaja un día por semana, los viernes. Si bien, si se solicita por temas de conciliación, viajes, etc., se puede teletrabajar más días siempre que se cumpla la legislación de teletrabajo.

No existe algún régimen de movilidad funcional y geográfica en la entidad, por la propia naturaleza estructural.

En sentido estricto, no se han producido, durante los 3 últimos años, modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, si bien, cabe destacar, que la entidad ha aumentado la jornada laboral de toda la plantilla, que estaba muy reducida por problemas económicos.

Por último, resaltar que en no hay personas trabajando en la entidad que sean cedidas por otra empresa, administración pública u organización.

Resultados de la auditoría salarial

Hasta la fecha de realización del presente diagnóstico no se han realizado auditorías salariales previas.

Según el artículo 7 del RD 902/2020, de 13 de otubre, de Igualdad retributiva entre mujeres y hombres, la auditoría retributiva tiene como objeto obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la organización, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución. Asimismo, tiene como finalidad permitir definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad retributiva, y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo.

Para la elaboración del presente diagnóstico retributivo se ha realizado una previa evaluación de los puestos de trabajo incorporando la perspectiva de género, tal y como se recoge en el artículo 4 del mencionado Real Decreto. Esta evaluación ha incluido la valoración cuantitativa de cada uno de los puestos, lo que ha permitido realizar una comparativa de los datos salariales de puestos iguales y de igual valor.

Una vez elaborado el sistema de valoración de puestos de trabajo, se ha recogido toda la información para poder ser tratada y analizada a través del software estadístico SPSS. En este documento se recogen los principales resultados del diagnóstico realizado, se incluye en el ANEXO I en formato Excel toda la información recogida. Además, en el ANEXO II se incluye el Sistema de Valoración de Puestos realizado y que se ha tenido en cuenta para el desarrollo de la Auditoría Salarial. La fecha de referencia de los datos es el 31 de enero de 2021.

Este apartado ha de cumplir el principio de transparencia retributiva, garantizando la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en materia retributiva entre mujeres y hombres.

En primer lugar, se ha calculado la media del salario base, proporcional al porcentaje de jornada. Asimismo, se ha calculado la media del valor de una hora ordinaria de trabajo calculada teniendo en cuenta el salario base y que permite realizar una comparativa sin que afecte la proporcionalidad de las jornadas parciales.

Seguidamente, se han calculado las diferencias entre la media de los salarios de los trabajadores y de las trabajadoras, así como la brecha salarial (TV%). La brecha salarial es un cálculo que permite medir las diferencias expresadas en una tasa de variación porcentual comparando las retribuciones percibidas de los trabajadores y las trabajadoras de la plantilla. Los resultados se expresan en un porcentaje, donde:

El porcentaje igual a "0" expresa que no hay diferencias entre los salarios de las mujeres y los hombres.

Si el porcentaje es mayor de 0%, indica que las mujeres tienen un salario mayor que el de los hombres.

Si el porcentaje es menor de 0%, indica que son los hombres quienes perciben un mayor salario que las mujeres.

Según normativa vigente, es preciso estudiar, justificar y, en el caso de que no estén justificadas, desarrollar un plan de actuación para eliminar aquellas brechas que superen el 25%.

Si bien solo se puede comparar por sexo en el GP1, debido a que es el único grupo profesional en el que existen hombres y mujeres, se traen aquí las siguientes conclusiones:

Mediana según grupo profesional.

Solo existe diferencia en los conceptos indemnización por despido del GP1 siendo la mediana de las mujeres 521,30 euros y de los hombres 184, 68. euros

Si bien estas diferencias no pueden considerarse brecha, ya que no supera el 25%, así las cosas, la diferencia que se observa es sobre el salario hora, 6,5%; un 6,5% en salario + complementos + percepciones extrasalariales y de un-2,2% en el total complementos salariales anuales.

Como ya se ha explicado anteriormente, no podemos hablar de brecha, ya que la diferencia no supera el 25%.

En el resto de los grupos, no se observa presencia de hombres, por lo que no es posible analizar dichas brechas.

En categoría profesional, solo se han facilitado las categorías Titulado nivel I.

Se observan las siguientes diferencias: salario/hora 12,1%; salario + complementos + percepciones extrasalariales 15,3%; total complementos salariales anuales, 19%.

Resaltar que no se observan brecha, ya que dichas diferencias, no superan el 25%.

Por puesto funcional:

Sólo pueden compararse en las categorías de técnico. Se aprecian diferencias en el salario hora de un -17,8%, salario + complementos -3,4%, si bien en complementos se observa un-35,5% en total complementos.

Suspensión o extinción del contrato.

En cuanto al número de personas que han sido suspendidas o cuyo contrato de trabajado ha sido extinguido en los últimos 4 años y primer trimestre de 2022, cabe destacar que, en este tramo analizado se observan 7 incorporaciones y 4 ceses.

Desagregados los datos según sexo, se observa qué, en cuanto a las incorporaciones, de las 7 que se dieron en el periodo analizado 5 eran de mujeres, frente a 2 producidas por hombres.

Se analizan aquí las causas y tramos de edad de los ceses producidos en el último año, desagregado por sexo. Se observa que el 100% de los ceses producidos por hombres, se encuentra en los tramos de edad de más de 56 años y es causado por finalización de contrato si bien, los ceses producidos por mujeres se encuentran en el tramo de edad de entre 20 y 29 años y son causados por cese voluntario. Cabe crear sistemas de detección para evitar la fuga de talentos y retención del mismo.

RETRIBUCIONES.

Desde CECU, los criterios que se utilizan para establecer los distintos conceptos salariales, así como los complementos salariales, son los que se recogen en el Convenio Colectivo de aplicación, la categoría y la antigüedad.

Cabe resaltar que la entidad no cuenta con primas, incentivos o beneficios sociales.

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

Medidas disponibles

En cuanto a **medidas de conciliación** de la vida personal, familiar y laboral existentes en CECU además de los derechos recogidos según la normativa vigente, la entidad facilita:

- Reducción de jornada
- Flexibilidad de horarios
- Jornada coincidente con el horario escolar
- Teletrabajo o trabajo a distancia

La entidad refiere que dentro de un rango de horas que hay que cubrir, cada persona adapta su jornada laboral a sus preferencias según su situación familiar, lugar de residencia, etc.

Para informar de la posibilidad de disfrutar de estos derechos y medidas de conciliación, la entidad informa a los trabajadores directamente por email. Sería interesante incorporar estos beneficios en el marco del plan de igualdad. En aras de contar con un instrumento materializado, relativo a la conciliación.

La entidad identifica diferencias en el uso de estos derechos y medidas entre mujeres y hombres. “Hacen más uso en la entidad de los permisos de conciliación, las mujeres o los hombres”. Si bien, la entidad indica que no es una práctica habitual en la organización solicitar una reducción de jornada laboral.

Con relación a las reuniones la entidad no cuenta de forma específica con alguna política o pautas de reuniones que mejore la gestión del tiempo facilitando así la conciliación, si bien, refiere siempre suelen ser de mañana.

Hasta la fecha no se ha desarrollado alguna actuación con objeto de promocionar la corresponsabilidad o reparto equitativo del trabajo doméstico y de cuidados.

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

CECU **no cuenta** con un **protocolo para la prevención, detección y actuación ante casos de acoso sexual y por razón de sexo**.

No obstante, en el marco de la negociación del Plan de Igualdad de CECU, se negociará este protocolo.

Política Social

CECU no conoce los incentivos, ayudas y/o bonificaciones que actualmente existen para la contratación de mujeres, no habiéndose beneficiado de estos hasta la fecha.

La organización tampoco cuenta con programas de inserción, permanencia y/o promoción de colectivos especiales.

Se valora de forma positiva la incorporación por parte de la entidad de medidas destinadas a la formación para el conocimiento de estos incentivos, así como el impulso de medidas de acción positiva con relación a colectivos especiales. A saber, organizar talleres sobre el servicio que presta la entidad con un enfoque de género.

Riesgos y salud laborales

CECU cuenta con los servicios de Prevención de Riesgos Laborales. Si bien el protocolo no cuenta con perspectiva de género. Se valorará de forma positiva establecer medidas que incorporen una prevención atendiendo a las situaciones de riesgo especifico en las mujeres.

Lenguaje y comunicación no sexista

Los **canales de comunicación interna** que se utilizan habitualmente en CECU son principalmente:

- Presentaciones a la plantilla
- Correo electrónico
- Grupos / difusión a través de WhatsApp

En cuanto a los canales de **difusión externa**, CECU utiliza los siguientes:

- Página web: www.cecu.es
- Twitter: https://twitter.com/CECUconsumo
- LinkedIn: https://www.linkedin.com/company/federacion-de-consumidores-y-usuarios-cecu/
- Participación en Congresos/Jornadas
- Publicaciones técnicas/Manuales/Guías/Estudios
- Trípticos/Carteles informativos
- Encuestas a usuarias/os.

Como organización, una de las principales actividades de CECU es desarrollar diversas campañas de sensibilización, difundiéndolas a través de redes sociales, jornadas, notas de prensa, folletos o guías, entre otras.

La entidad intenta que la imagen, tanto externa como interna transmita los valores de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Por el momento la entidad no cuenta con alguna política en la que se tenga en cuenta el compromiso de entidades proveedoras, suministradoras, financiadoras, etc. con la igualdad de género y no discriminación. Se valorará incorporar alguna medida en el plan que impulse las sinergias con entidades feministas.

Cultura organizacional y compromiso con la igualdad

CECU cuenta con un compromiso con la promoción de la igualdad de género en el marco de la negociación del Plan de Igualdad que se elaborará tras la aprobación del presente diagnóstico.

Por otra parte, la entidad no identifica diferencias en la participación de mujeres y hombres en los espacios de toma de decisiones o desarrollando tareas de representación y liderazgo.

Por parte de la entidad se realiza una detección de necesidades atendiendo a las desigualdades y diferencias existentes entre mujeres y hombres en los programas o servicios que desarrolla la entidad.

Si bien, no se ha diseñado o revisado algún programa o servicio desarrollado por la entidad desde la perspectiva de género.

CECU por el momento no colabora con otras organizaciones e instituciones para el desarrollo de actividades específicas para la promoción de la igualdad de género.

Las beneficiarios/as de los proyectos, son personas consumidoras en general, con foco en personas en situación de vulnerabilidad. Si bien no aplica la perspectiva de género en el análisis de estas vulnerabilidades.

Tampoco existen programas o ayudas específicas para las mujeres, dentro del proyecto, ni utiliza un lenguaje inclusivo en la razón social/logo/imagen de la entidad.

Violencia de género

La entidad no ha establecido ninguna medida que amplíe, flexibilice o mejore los derechos laborales que se aplican a las mujeres en situación de violencia de género en el equipo de la estructura central. Tampoco han realizado formaciones en materias relacionadas con la intervención social a la plantilla.

Las personas encargadas de los procesos de selección, contratación, promoción y gestión del personal no han recibido formación específica sobre los derechos de las mujeres en situación de violencia de género

Propuestas y observaciones por parte de la plantilla

- "Introducir perspectiva de género en nuestro trabajo, introducir medidas para conciliación, analizar la brecha salarial y paliarla, desarrollar protocolos de prevención del abuso".

-"La persona que rellena este cuestionario lleva solo 7 meses trabajando en la organización, puede faltar algo de perspectiva histórica en algunas de las respuestas".

V. Ejes de actuación

El principio de igualdad de las empleadas y empleados de CECU. ordena y articula el contenido del Plan de Igualdad a lo largo de 12 ejes que componen el contenido de este plan.

Estos ejes de actuación son:

Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades

EJES

1	**Proceso de selección y contratación**
2	**Clasificación profesional**
3	**Formación**
4	**Promoción profesional**
5	**Condiciones de trabajo, incluida la autoría salarial entre mujeres y hombres**
6	**Infrarrepresentación femenina**
7	**Retribuciones**
8	**Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral**
9	**Prevención del acoso sexual y por razón de sexo**
10	**Lenguaje y comunicación no sexista**
11	**Cultura organizacional y compromiso con la igualdad**
12	**Violencia de género**
13	**Salud laboral desde la perspectiva de género**

VI. Objetivos del plan de igualdad

Objetivo General:

Integrar en la entidad la igualdad de oportunidades y no discriminación entre mujeres y hombres, aplicándola a todos sus ámbitos e incorporándola en su modelo de gestión.

Objetivos Específicos:

Proceso de selección y contratación:

Objetivos:

- Incorporar la perspectiva de género en los procesos de selección y contratación.
- Garantizar que los procesos de selección y contratación no reproduzcan sesgos de género, estableciendo mecanismos objetivos.
- Reducir la segregación vertical y horizontal, teniendo como objetivo una presencia equilibrada de hombres y mujeres (entre el 40-60% de ambos grupos, en los diferentes puestos funcionales).

Clasificación profesional

Objetivos:

- Reducir la segregación vertical y horizontal en todos los niveles de la entidad, teniendo como objetivo una presencia equilibrada de hombres y mujeres (entre el 40-60% de ambos grupos).
- Establecer un sistema de clasificación y valoración profesional neutro, libre de sesgos de género.

Formación:

Objetivos:

- Formar y concienciar en igualdad de género y no discriminación al 100% de la plantilla, incluyendo dirección y mandos intermedios.
- Obtener herramientas para incorporar la perspectiva de género en la gestión interna y externa de la entidad.
- Incorporar la perspectiva de género en la formación organizada desde la entidad.

- Facilitar el acceso de trabajadoras a puestos masculinizados y de trabajadores a puestos feminizados, teniendo como objetivo una presencia equilibrada de hombres y mujeres (entre el 40-60% de ambos grupos).

- Facilitar la participación en la formación de las personas con responsabilidades familiares y otras necesidades de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, por ejemplo, con reducción de jornada.

Promoción profesional

Objetivos:

- Revisar con perspectiva de género los procesos de promoción, determinando criterios objetivos y transparentes y desmontando sesgos inconscientes de género.

- Incorporar la perspectiva de género en los procesos de evaluación del desempeño, teniendo en cuenta criterios objetivos y transparentes, que no reproduzcan sesgos inconscientes de género.

- Reducir la segregación vertical, tratando de equilibrar la presencia de mujeres y de hombres en todos los niveles jerárquicos de la entidad (entre el 40-60% de ambos grupos).

- Identificar, reducir y eliminar los principales obstáculos que se encuentran las trabajadoras para el acceso y para la selección en los procesos de promoción.

- Identificar, reducir y eliminar las barreras que se encuentran las personas con responsabilidades familiares para el acceso y para la selección en los procesos de promoción.

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

Objetivos:

- Estudiar e implementar metodologías de trabajo y de distribución de la jornada que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

- Promover la corresponsabilidad y evitar la perpetuación de roles en el trabajo de cuidados y doméstico.

- Garantizar la desconexión digital.

- Promocionar las medidas de conciliación en la normativa vigente, así como acordar mejoras sobre la misma, adaptándose a las necesidades de la plantilla.

Retribuciones:

Objetivo:

- Garantizar el cumplimiento de los principios de igualdad de oportunidades en la política salarial, estudiando y, en el caso de ser necesario, estableciendo medidas correctoras en la asignación de complementos salariales, extrasalariales, incentivos, beneficios sociales, etc., a través de criterios objetivos y neutros.

- En el caso de detectarse en un futuro, brechas salariales de género superiores o iguales al 25%, implementar medidas correctoras de acción positiva para reducir y eliminar tales brechas en todos los niveles de la entidad donde se identifiquen.

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo:

Objetivos:

- Garantizar la prevención del acoso sexual y por razón de sexo en la entidad, formulando mecanismos de actuación adecuados.

- Dar a conocer al 100% de la plantilla los mecanismos de actuación ante los casos de acoso sexual y por razón de sexo.

- Garantizar la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas en los casos de acoso.

Lenguaje y comunicación no sexista:

Objetivos:

- Promover y difundir una imagen interna y externa de la entidad comprometida con la igualdad de oportunidades.

- Dar a conocer el plan de igualdad de la entidad, interna (al 100% de la plantilla) y externamente.

- Obtener herramientas y aplicar una comunicación inclusiva.

- Concienciar a la plantilla en materia de igualdad de género, así como en la no discriminación, prevención del acoso y ante la violencia de género.

Cultura organizacional y compromiso por la igualdad

Objetivos:

- Integrar el compromiso por la igualdad en la cultura organizacional.

- Incorporar la perspectiva de género en los proyectos, servicios y productos que desarrolle la entidad, midiendo el impacto de género que pueden tener.

- Fomentar la participación en el plan de igualdad de todos los agentes de la entidad (plantilla, órganos de gobierno y dirección, voluntariado, entidades colaboradoras, etc.).

Violencia de género

Objetivos:

- Concienciar a la plantilla ante las diferentes expresiones de la violencia de género.

- Garantizar que se cumplen y dar a conocer los derechos laborales para las mujeres víctimas de violencia de género.

Salud laboral desde la perspectiva de género

Objetivos:

- Garantizar la seguridad y la salud laboral de las mujeres y de los hombres que trabajan en la entidad.

- Analizar y atender las diferencias de género en la incidencia de accidentes y patologías relacionadas con el trabajo.

VII. Medidas de actuación

1.1 EJE 1: Proceso de selección y contratación

1.1.	Introducir la perspectiva de género en la gestión de las relaciones laborales de la entidad
Objetivos específicos	- Garantizar la igualdad de oportunidades en los procesos de selección y contratación, detectando posibles causas de segregación horizontal, y estableciendo medidas correctoras para acabar con la masculinización y feminización de determinadas categorías profesionales.
Acciones a desarrollar	- Se publicitará en las ofertas de empleo, el compromiso de la entidad con la igualdad de oportunidades y la existencia de su Plan de Igualdad. - Revisión con perspectiva de género de los procesos de selección de la entidad y del protocolo de actuación para la cobertura de las vacantes internas, estandarizando todos los documentos a utilizar como fichas de ofertas, guiones de entrevistas. - Revisión del lenguaje utilizado en ofertas de empleo y documentación utilizada en el acceso a la entidad, modificándolo cuando se detecte uso sexista de este. - Las personas que intervienen en los procesos de selección de personal serán formadas en materia de igualdad de oportunidades. - Inclusión de mujeres en el equipo responsable de los procesos de selección. - A igualdad de condiciones de idoneidad para nuevas contrataciones, se dará preferencia a las personas del sexo menos representado en la categoría profesional a cubrir.
Departamento/s o persona/s responsable/s	Dirección. /RRHH. /

Temporización	2023	2024	2025	2026	2027
Año implantación	X	X			
Vigencia	X	X	X	X	X
Priorización	**Baja**	**Medio-baja**	**Medio-alta**	**Alta**	**Muy alta**
Nivel de prioridad			X		
Indicadores de seguimiento y evaluación	- % de ofertas de empleo que incorporan el compromiso por la igualdad del total de ofertas anuales. - Procesos de selección y protocolo de actuación revisados con perspectiva de género. - Personas formadas en igualdad que intervengan en los procesos de selección - % disminución de la segregación horizontal de categorías masculinizadas y de categorías feminizadas analizado anualmente. - Seguimiento bianual realizado/conclusiones del informe de seguimiento sobre segregación horizontal				
Recursos necesarios	Humanos. /Materiales. /Económicos				
1.2	Facilitar ante la posibilidad de nuevas contrataciones, las jornadas completas, así como el aumento de jornadas.				
Objetivos específicos	- Evitar la precariedad relacionada con la parcialidad de las jornadas, teniendo en cuenta las diferencias y desigualdades que puedan existir entre las condiciones de trabajo de las trabajadoras y de los trabajadores. - Reducir, la rotación de la plantilla, teniendo en cuenta la mayor incidencia en las trabajadoras				
Acciones a desarrollar	- Análisis de contratos temporales, indefinidos y jornadas completas y parciales desagregado por sexo (por número de horas).				

Acciones a desarrollar	- Elaborar recomendaciones o documentos de buenas prácticas en los procesos de selección para respetar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. - Acción positiva en igualdad de competencias en candidaturas dando acceso a mujeres en los puestos en los que estén menos representados - Inclusión en los procedimientos de selección y contratación un ítem que recoja las medidas para garantizar que el ejercicio de los derechos de conciliación permita poder presentarse a procesos de selección. Y reclasificación. - Incorporar protocolo de variación en contrataciones y jornadas en informes anuales, con la aplicación de la perspectiva de género.				
Departamento/s o persona/s responsable/s	Dirección. /RRHH				
Temporización	**2023**	**2024**	**2025**	**2026**	**2027**
Año implantación		X			
Vigencia		X	X	X	X
Priorización	**Baja**	**Medio-baja**	**Medio-alta**	**Alta**	**Muy alta**
Nivel de prioridad			X		
Indicadores de seguimiento y evaluación	- Nº y tipo de contratos convertidos, desagregado por sexo y año - Variación anual en % de plantilla con contrato temporal, desagregado por sexo. - Variación anual en % de la plantilla con contrato a tiempo parcial, desagregado por sexo				
Recursos necesarios	- Recursos internos (no hay coste adicional)				

1.3	Generar un procedimiento para promover la promoción interna en todos los procesos de selección.				
Objetivos específicos	- Garantizar la transparencia en la cobertura de vacantes y el resultado del proceso de selección.				
Departamento/s o persona/s responsable/s	RRHH				
Temporización	**2023**	**2024**	**2025**	**2026**	**2027**
Año implantación	X				
Vigencia	X	X	X	X	X
Priorización	**Baja**	**Medio-baja**	**Medio-alta**	**Alta**	**Muy alta**
Nivel de prioridad			X		
Indicadores de seguimiento y evaluación	- % de ofertas publicadas utilizando la plantilla, sobre el total de las ofertas.				
Recursos necesarios	- Plantilla de publicación de ofertas. Equipo responsable.				

1.2 EJE 2: Clasificación profesional

2.1	Establecer y actualizar periódicamente el sistema de valoración de los puestos de trabajo (SVPT) y la descripción de puestos de trabajo desde la perspectiva de género, determinando factores de conocimiento y aptitudes, responsabilidad, esfuerzo y condiciones de trabajo que proporcionen un valor a cada puesto. En el caso de que se creen nuevos puestos de trabajo, se irá actualizando la herramienta.

Objetivos específicos	- Establecer un sistema de clasificación y valoración profesional neutro, libre de sesgos de género.				
Departamento/s o persona/s responsable/s	- Comisión permanente - Dirección				
Temporización	**2023**	**2024**	**2025**	**2026**	**2027**
Año implantación		X			
Vigencia	X	X	X	X	X
Priorización	**Baja**	**Medio-baja**	**Medio-alta**	**Alta**	**Muy alta**
Nivel de prioridad			X		
Indicadores de seguimiento y evaluación	- Sistema de valoración de puestos de trabajo elaborado. - Revisión anual del sistema de valoración de puestos de trabajo.				
Recursos necesarios	- Herramienta. - Sistema de valoración de puestos de trabajo (SVPT). - Ordenador con acceso a internet. - Equipo responsable.				

FEDERACIÓN DE CONSUMIDORES Y USUARIOS
cecu

1.3 EJE 3: Formación

3.1	Continuar con el plan de formación anual que está comenzando a ofrecer CECU, seguir analizando las necesidades formativas y para el desarrollo profesional de las personas trabajadoras de CECU. Asimismo, el plan de formación tendrá en cuenta las necesidades de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, así como a las personas que se encuentran disfrutando de medidas y perma entidad para la conciliación. El plan de formación incluirá la medición del impacto de las formaciones.				
Objetivos específicos	Facilitar la participación en la formación de las personas con responsabilidades familiares y otras necesidades de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, por ejemplo, con reducción de jornada. Formar y concienciar en igualdad de género y no discriminación al 100% de la plantilla, incluyendo dirección y mandos intermedios. Sistematizar procesos mejorando la transparencia, la objetividad, el buen gobierno y la calidad. Establecer compensación de horas, en los supuestos de formación fuera del horario laboral.				
Departamento/s o persona/s responsable/s	Dirección				
Temporización	**2023**	**2024**	**2025**	**2026**	**2027**
Año de implantación	X				
Vigencia	X	X	X	X	X
Priorización	**Baja**	**Medio-baja**	**Medio-alta**	**Alta**	**Muy alta**
Nivel prioridad					X

Indicadores de seguimiento y evaluación	- Plan anual de formación diseñado anual. - Cuestionarios de necesidades formativas recogidos. - Enumeración de las formaciones anuales que incluye el Plan, indicando el nº de horas, el formato (online o presencial) y el horario. - Nº de personas, desagregado según sexo, que acceden a las formaciones según responsabilidades familiares y uso de medidas de

1.4 EJE 4: Promoción profesional.

4.1.	Analizar cargas y conciliación en puestos de responsabilidad, identificando barreras a la promoción y/o corresponsabilidad y realizar propuestas de mejora.
Objetivos específicos	- Identificar, reducir y eliminar los principales obstáculos que se encuentran las trabajadoras para el acceso y para la selección en los procesos de promoción. - Promover e incrementar la presencia de mujeres en puestos de grupos profesionales a través de acciones positivas. - Cuando en varios profesionales concurra el mismo nivel de consecución de requisitos publicados, las mujeres tendrán prioridad en el acceso a la promoción. - Identificar, reducir y eliminar las barreras que se encuentran las personas con responsabilidades familiares para el acceso y para la selección en los procesos de promoción. - Favorecer la promoción laboral, con independencia del sexo de la persona trabajadora
Acciones para desarrollar	- Diagnóstico que refleje cargas de trabajo en puestos de responsabilidad - Encuestas sobre conciliación y corresponsabilidad a personas trabajadoras que ejercen puestos de responsabilidad

	- Encuestas sobre percepciones a la promoción laboral a personas trabajadoras

	- Propuesta de mejoras sobre las barreras identificadas				
Departamento/s o persona/s responsable/s	Área de Personas y Equipos				
Temporización	**2023**	**2024**	**2025**	**2026**	**2027**
Año de implantación			X	X	X
Vigencia			X	X	X
Priorización	**Baja**	**Medio-baja**	**Medio-alta**	**Alta**	**Muy alta**
Nivel de prioridad			X		
Indicadores de seguimiento y evaluación	- Realizado estudio de sobrecargas, conciliación y corresponsabilidad en puestos de responsabilidad. - Incorporadas las medidas identificadas que favorecen la promoción de mujeres. - Nº de personas que acceden a puestos de responsabilidad al año, desagregado por sexo				
Recursos necesarios	Humanos y de consultoría.				

1.5 EJE 5: Condiciones de trabajo, incluida la autoría salarial entre mujeres y hombres

5.1.	Redactar y acordar unas pautas de desconexión digital para favorecer la conciliación y corresponsabilidad del equipo. Así como establecer mecanismos destinados a la erradicación de cualquier desigualdad salarial detectada en las auditorias anuales.				
Objetivos específicos	- Garantizar la desconexión digital. - Eliminar cualquier diferencia salarial que pueda detectarse.				
Acciones a desarrollar.	Establecer mecanismos destinados a corregir cualquier diferencia salarial en igualdad de condiciones de trabajo, con independencia del porcentaje diferencias, así sea inferior a un 25%.				
Departamento/s o persona/s responsable/s	Comisión de Igualdad				
Temporización	**2023**	**2024**	**2025**	**2026**	**2027**
Año de implantación	X				
Vigencia	X	X	X	X	
Priorización	**Baja**	**Medio-baja**	**Medio-alta**	**Alta**	**Muy alta**
Nivel de prioridad				X	
Indicadores de seguimiento y evaluación	- Pautas de desconexión digital redactadas y aprobadas. - Nº y % de personas de la plantilla y dirección que reciben las pautas. - Valoración cualitativa anual del uso de las pautas de desconexión.				

Recursos necesarios	- Manuales para el establecimiento de pautas de desconexión digital. - Ordenador con acceso a internet. Equipo responsable.

1.6 EJE 6: Infrarrepresentación femenina

6.1.	Promover una participación equilibrada según sexo en los puestos de dirección y de toma de decisiones.				
Objetivos específicos	- Prevenir la segregación vertical y horizontal en todos los niveles de la entidad, teniendo como objetivo una presencia equilibrada de hombres y mujeres (entre el 40-60% de ambos grupos).				
Acciones a desarrollar	- Análisis de participación de hombres y mujeres en órganos de gobierno y en toma de decisiones estratégicas. - Ante igualdad de condiciones, favorecer la incorporación de mujeres en órganos de gobierno y de toma de decisiones estratégicas (entre el 40-60% de ambos grupos).				
Departamento/s o persona/s responsable/s	Dirección				
Temporización	**2023**	**2024**	**2025**	**2026**	**2027**
Año implantación	X				
Vigencia	X	X	X	X	X
Priorización	**Baja**	**Medio-baja**	**Medio-alta**	**Alta**	**Muy alta**
Nivel de prioridad			X		
Indicadores de seguimiento y evaluación	- Nº y % de mujeres y hombres que participan en cada órgano, según año, hasta alcanzar un porcentaje entre el 40-60% de mujeres y de hombres.				
Recursos necesarios	Recursos internos				

1.7 EJE 7: Retribuciones

7.1	Revisar e informar a la comisión de Igualdad, del registro retributivo, desde la perspectiva de género, de la asignación de las retribuciones salariales, manteniendo criterios objetivos y transparentes y evitando brechas salariales.				
Objetivos específicos	- Garantizar el cumplimiento de los principios de igualdad de oportunidades en la política salarial, estudiando y, en el caso de ser necesario, estableciendo medidas correctoras en la asignación de complementos salariales, extrasalariales, incentivos, beneficios sociales, etc., a través de criterios objetivos y neutros. Adaptación al Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.				
Acciones a desarrollar	- Será de libre consulta para la Comisión de Igualdad, siguiendo el principio de transparencia salarial, presentando los datos en diferencias porcentuales entre mujeres y hombres, evitando así la identificación de cualquier persona trabajadora - *Acciones correctoras implementadas* - Valoración del Impacto de las acciones implementadas. - Redefinición de complementos y percepciones si se considera necesario.				
Departamento/s o persona/s responsable/s					
Temporización	**2023**	**2024**	**2025**	**2026**	**2027**
Año implantación	X	X	X	X	
Vigencia	X				
Priorización	**Baja**	**Medio-baja**	**Medio-alta**	**Alta**	**Muy alta**
Nivel de prioridad				X	

Indicadores de seguimiento y evaluación	El propio documento de la auditoria salarial que permita adaptarse a la legislación vigente. - El registro salarial que se actualizará cada año - Las correcciones de las posibles brechas salariales identificadas cuantitativamente.
Recursos necesarios	Consultoría externa

1.8 EJE 8: Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

8.1.	Redactar y difundir una guía de medidas y recursos de corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, familiar y laboral, incluyendo nuevas medidas que se aprueben a partir de la implementación de las medidas del presente Plan.
Objetivos específicos	- Promover la corresponsabilidad y evitar la perpetuación de roles en el trabajo de cuidados y doméstico. - Promocionar las medidas de conciliación en la normativa vigente, así como acordar mejoras sobre la misma, adaptándose a las necesidades de la plantilla.
Acciones a desarrollar	- Análisis de las necesidades de conciliación de la plantilla, y propuesta de nuevas medidas si fueran necesarias y viables - Guía de medidas y recursos que recojan ya existían y que se incorporen - Difusión de la guía a todas las personas contratadas.
Departamento/s o persona/s responsable/s	Comisión de Igualdad y Comisión de Género Área de Personas y equipos Dirección

Temporización	2023	2024	2025	2026	2027
Año implantación				X	
Vigencia				X	
Priorización	**Baja**	**Medio-baja**	**Medio-alta**	**Alta**	**Muy alta**
Nivel prioridad			X		
Indicadores de seguimiento y evaluación	- Guía elaborada y difundida con medidas disponibles tanto por normativa vigente, convenio colectivo, medidas propias de la entidad y aquellas aprobadas en este Plan. - % de información a la plantilla				
Recursos necesarios	Humanos y tecnológicos.				

8.2.	Mejorar los derechos y medidas vinculados a la conciliación previstos por la legislación en materia de igualdad
Objetivos específicos	- Reforzar los derechos en los cuidados de cada hijo/a, o para atender el cuidado de un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.
Acciones a desarrollar	- Incrementar el tiempo de excedencia en un año más, en los supuestos contemplados en el Convenio Colectivo referido al cuidado de hijos menores tanto naturales como en adopción o acogimiento. - Incrementar el tiempo de excedencia en un año más, en los supuestos contemplados en el Convenio Colectivo para atender el cuidado de un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, discapacidad o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida. - Durante el tiempo en situación de excedencia tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.
Departamento/s o persona/s responsable/s	Comisión de Igualdad y Comisión de Género Área de Personas y equipos

	Dirección				
Temporización	**2023**	**2024**	**2025**	**2026**	**2027**
Año implantación	X				
Vigencia				X	
Priorización	**Baja**	**Medio-baja**	**Medio-alta**	**Alta**	**Muy alta**
Nivel prioridad				X	
Indicadores de seguimiento y evaluación	- Personas beneficiadas por la medida				
Recursos necesarios	Humanos y tecnológicos				

1.9 EJE 9 Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

9.1.	Implantar un protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo, desarrollando un plan de comunicación de dicho protocolo, garantizando la información sobre el protocolo a todo el equipo de la entidad.
Objetivos específicos	- Prevenir acoso sexual y por razón de género, sexo y orientación sexual en la entidad, formulando mecanismos de actuación adecuados. - Garantizar la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas en los casos de acoso. - Adaptación a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y al 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.
Acciones a desarrollar	- Difundir del protocolo de entorno seguro (incluye canales de denuncia). - Formación básica. Asegurar la formación de todas las personas contratadas y voluntarias de la organización. - Formación específica para personas claves o de mayor exposición: Comisión de Entorno Seguro, Mapas de riesgo elaborados con todos los posibles riesgos detectados en

	nuestras acciones internas y externas y modos de prevención. *Revisión de protocolo en cuanto al cumplimiento de los siguientes aspectos mínimos:* - El protocolo contendrá los mecanismos para garantizar la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas. Asimismo, se incluirán unas pautas de actuación ante situaciones donde el acoso se produzca por parte de una persona en un puesto superior o por parte de la persona responsable directa. - La difusión incluirá la información con los canales de denuncia formal e informal y datos de contacto del equipo responsable del protocolo. - El protocolo abarcará, personas en prácticas si las hubiera y voluntariado, realizando también difusión del documento, garantizando un espacio seguro, libre de todo tipo de acoso sexual, por razón de género, sexo y orientación sexual. - Identificación de la conducta delictiva mediante formaciones y campañas de sensibilización.				
Departamento/s o persona/s responsable/s	Dirección				
Temporización	**2023**	**2024**	**2025**	**2026**	**2027**
Año implantación	X	X			
Vigencia	X	X	X	X	X
Priorización	**Baja**	**Medio-baja**	**Medio-alta**	**Alta**	**Muy alta**
Nivel de prioridad		X			
Indicadores de seguimiento y evaluación	- Protocolo revisado y aprobado. - Generada versión para difundir. - Creados mapas de riesgo. - Difundido el protocolo al 100% de la plantilla y al 100% del equipo de voluntariado. - El 100% de las personas contratadas han realizado la formación básica y el 70% de las personas voluntarias. - Nº de casos de acoso sexual y/o por razón de sexo que se detectan, según tipo de acoso.				

	- Valoración cualitativa de la resolución de los casos de acoso sexual y/o por razón de sexo detectados siguiendo el protocolo aprobado.

Recursos necesarios	Recursos humanos y tecnológicos.

9.2.	Nombrar y formar a una persona o a un equipo como responsable del protocolo, encargada de recibir quejas y sugerencias e intervenir ante posibles casos. La formación aportará herramientas para la detección y atención de personas afectadas en un caso de acoso sexual o por razón de sexo.				
Objetivos específicos	- Garantizar la prevención del acoso sexual y por razón de sexo en la entidad, formulando mecanismos de actuación adecuados. - Garantizar la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas en los casos de acoso.				
Departamento/s o persona/s responsable/s	- Responsables de RRHH				
Temporización	**2023**	**2024**	**2025**	**2026**	**2027**
Año de implantación	X				
Vigencia	X	X	X	X	
Priorización	**Baja**	**Medio-baja**	**Medio-alta**	**Alta**	**Muy alta**
Nivel de prioridad	X				

1.10 EJE 10 Comunicación no sexista

10.1	Garantizar la continuidad de un uso del lenguaje inclusivo en todos los documentos internos de la entidad que se generen, nuevas ofertas en procesos de selección, contratación y promoción y en las comunicaciones externas y de la página web			
Objetivos específicos	- Obtener herramientas y aplicar una comunicación inclusiva (femenino genérico) - Promover y difundir una imagen interna y externa de la entidad comprometida con la igualdad de oportunidades			
Departamento/s o persona/s responsable/s	Coordinación			
Temporización	**2023**	**2024**	**2025**	**2026**
Año de implantación	X	X		
Vigencia	X	X	X	X
Priorización	**Baja**	**Medio-baja**	**Medio-alta**	**Alta**
Nivel de prioridad		X		
Indicadores de seguimiento y evaluación	Revisión semestral de la documentación generada, identificando la utilización del lenguaje inclusivo.			
Recursos necesarios	Humanos y tecnológicos.			

1.11 EJE 11: Cultura organizacional y compromiso con la igualdad

11.1.	Promover estilos de liderazgo, desde una perspectiva de género y del cuidado, que contengan dinámicas y que vayan generando una cultura de la equidad en la entidad.
Objetivos específicos	- Analizar las dinámicas internas en la toma de decisiones, representación y liderazgo, cuestionando los estereotipos, los roles, actitudes y sesgos inconscientes

	de género que se puedan reproducir en estos espacios y puestos. - Identificar, reducir y eliminar los principales obstáculos que se encuentran las mujeres voluntarias para la participación, el desarrollo de las tareas, el liderazgo, representación y toma de decisiones.				
Acciones a desarrollar	- Formación a responsables de equipo sobre liderazgo con perspectiva de género (Formación responsables para personas contratadas y formación específica en encuentro delegaciones -delegados/as y responsables. - Incluir y recordar en las reuniones y puntos del día, las definiciones sobre qué es el liderazgo, tipos de liderazgo, liderazgo con perspectiva de género. Con apoyo externo. - Establecer procesos para identificación de los rasgos de un liderazgo con perspectiva de género en el equipo contratado y para el trabajo de implementación de los mismos. Campañas, carteles, formaciones…				
Departamento/s o persona/s responsable/s	Comisión de igualdad				
Temporización	**2023**	**2024**	**2025**	**2026**	**2027**
Año implantación		X			
Vigencia	X	X	X	X	X
Priorización	**Baja**	**Medio-baja**	**Medio-alta**	**Alta**	**Muy alta**
Nivel de prioridad			X		
Indicadores de seguimiento y evaluación	- Número de jornadas de formación de responsables realizadas. - Documento concreto nuevo y específico sobre liderazgo con perspectiva de género. - Número de personas que asumen el liderazgo del voluntariado incorporan rasgos de liderazgo con perspectiva de género.				

	- Al menos 0 personas que asumen el liderazgo de personas contratadas incorporan rasgos de liderazgo con perspectiva de género. "
Recursos necesarios	Coste de las acciones formativas

11.2	Impulsar las políticas de igualdad con otras entidades con las que colabora la entidad (desarrollo de planes de igualdad, formación, revisión de los proyectos y de la intervención con perspectiva de género, medición del impacto de género, desarrollo de presupuestos con perspectiva de género, visibilizarían de referentes y buenas prácticas, entre otras líneas de trabajo).				
Objetivos específicos	- Integrar el compromiso por la igualdad en la cultura organizacional. - Incorporar la perspectiva de género en los proyectos, servicios y productos que desarrolle la entidad, midiendo el impacto de género que pueden tener - Concienciar al equipo en materia de igualdad de género, así como en la no discriminación, prevención del acoso y ante la violencia de género. - Impulsar la incorporación del principio de igualdad de género en las entidades que forman parte de la plataforma.				
Departamento/s o persona/s responsable/s	Comisión de Igualdad				
Temporización	**2023**	**2024**	**2025**	**2026**	**2027**
Año de implantación	X				
Vigencia	X	X	X	X	
Priorización	**Baja**	**Medio-baja**	**Medio-alta**	**Alta**	**Muy alta**
Nivel de prioridad			X		

Indicadores de seguimiento y evaluación	- Nº de actuaciones desarrolladas y tipo. - Nº de entidades informadas. - Nº de entidades que muestran interés. - Nº de entidades que desarrollan metodologías para implementar el principio de igualdad. - Colaboraciones establecidas. - Feedback o evaluación cualitativa recibida por parte de las entidades.
Recursos necesarios	Canales de comunicación interna y externa habituales. Equipo responsable.

1.12 EJE 12: Violencia de genero.

12.1	Formar en prevención y detección de Violencia de Género y Violencia Sexual de Género dirigido al equipo encargado de los procesos de selección, contratación, promoción y gestión del personal.
Objetivos específicos	Obtener herramientas y habilidades para la detección, actuación y coordinación ante situaciones de violencia de género, tanto en la plantilla como clientes y/o proveedores de Establecer medidas de sensibilización ante la violencia de género, en el ámbito de la entidad. Incorporar formación específica para el área de RRHH en derechos de las VVG Establecer términos para el ejercicio de los derechos de las VVG en el ámbito de la entidad. Facilitar acompañamiento y asesoramiento en materia jurídica, psicológica y/o de vivienda. Facilitar días u horas libres, así como cambios de turno, para llevar a cabo cualquier gestión relacionada. Así como, se valorará la pertinencia de anticipo de sueldo, siempre y cuando la entidad pueda hacer frente a ello y se considere oportuno para paliar gastos urgentes, como traslado de mobiliario y enseres o constitución de fianzas para alquiler de vivienda

Departamento/s o persona/s responsable/s	Coordinación y Junta Directiva.				
Temporización	**2023**	**2024**	**2025**	**2026**	**2027**
Año de implantación	X				
Vigencia	x	x	X	X	
Priorización	**Baja**	**Medio-baja**	**Medio-alta**	**Alta**	**Muy alta**
Nivel de prioridad				X	
Indicadores de seguimiento y evaluación	- Relación de los contenidos trabajados en el taller. - Porcentaje de personas formadas sobre el total de trabajadores/as, desagregado por sexo. - Número de personas voluntarias participantes, según sexo.				
Recursos necesarios	Humanos y técnicos.				

12.2	Establecer medidas que amplíen, flexibilicen o mejoren los derechos laborales de las mujeres en situación de violencia de género, así como difundir mediante un documento los derechos laborales de las mismas.
Objetivos específicos y medidas.	- Garantizar que se cumplen y dar a conocer los derechos laborales para las mujeres víctimas de violencia de género. - Facilitar acompañamiento y asesoramiento en materia jurídica, psicológica y/o de vivienda. Facilitar días u horas libres, así como cambios de turno, para llevar a cabo cualquier gestión relacionada. Así como, se valorará la pertinencia de anticipo de sueldo, siempre y cuando la entidad pueda hacer frente a ello y se considere oportuno para paliar gastos urgentes, como traslado de mobiliario y enseres o constitución de fianzas para alquiler de vivienda.
Departamento/s o persona/s responsable/s	Comisión de Igualdad

Temporización	2023	2024	2025	2026
Año de implantación	X			
Vigencia		X	X	X
Priorización	**Baja**	**Medio-baja**	**Medio-alta**	**Alta**
Nivel de prioridad			X	
Indicadores de seguimiento y evaluación	- Documento sobre derechos laborales de las víctimas de violencia de género elaborado y entregado a la comisión de seguimiento. - Difusión del documento al 100% de la plantilla y al 100% del equipo de voluntariado.			
Recursos necesarios	- Guía de derechos laborales de mujeres víctimas de violencia de género. - Ordenador con acceso a internet. - Equipo responsable.			

12.3	Mejorar y divulgar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género, contribuyendo así a su protección.			
Objetivos específicos	- Informar a la plantilla a través de los medios de comunicación interna del protocolo existente para mujeres víctimas de violencia de género. - Establecer medidas de sensibilización ante la violencia de género, en el ámbito de la entidad.			
Departamento/s o persona/s responsable/s	Coordinación y Junta Directiva.			
Temporización	**2023**	**2024**	**2025**	**2026**
Año de implantación	X			
Vigencia	X	X	X	X

Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta
Nivel de prioridad				X
Recursos necesarios	Humanos y técnicos.			

1.13 EJE 13 SALUD LABORAL Y PRL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO.

13.1	Implantar medidas de prevención de riesgos laborales diferenciadas por sexo			
Objetivos específicos	- Identificar eliminar o minimizar riesgos laborales atendiendo a posibles diferencias que se puedan dar en el ámbito laboral en función del sexo de la persona trabajadora. - Formar a las delegadas y delegados de prevención si los hubiere, y a los responsables de implantar las medidas preventivas en la entidad en perspectiva de género. - Incorporar a la evaluación anual de riesgos laborales, y en la planificación de la actividad preventiva una perspectiva de género. - Identificar necesidades específicas en función de riesgos laborales por sexo (ej. riesgo por embarazo, lactancia) y elaborar y difundir protocolos específicos en esta materia. - Implantar medidas adecuadas en función de los riesgos detectados. - Elaborar el listado de puestos de trabajo exentos de riesgo para las mujeres embarazadas o en situación de postparto y lactancia materna.			
Departamento/s o persona/s responsable/s	Coordinación y Junta Directiva.			
Temporización	**2023**	**2024**	**2025**	**2026**

Año de implantación	X	X		
Vigencia	X	X	X	X
Priorización	**Baja**	**Medio-baja**	**Medio-alta**	**Alta**
Nivel de prioridad				X
Indicadores de seguimiento y evaluación	- Nº medidas implantadas / año - Número trabajadoras que utilizan las medidas / año - Número de personas formadas sobre el total de trabajadores/as, desagregado por sexo.			
Recursos necesarios	- Humanos y técnicos. - Servicio de prevención de riesgos laborales			

VIII. Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica

El seguimiento durante todo el desarrollo del Plan de Igualdad permitirá comprobar la consecución de los objetivos propuestos para cada medida y conocer el proceso de desarrollo con el fin de introducir otras medidas si fuera necesario o corregir posibles desviaciones.

La evaluación del Plan de Igualdad permitirá la revisión de las prácticas en función de sus resultados para facilitar el cumplimiento del objetivo de igualdad de CECU.

Este sistema de control debe aportar información tanto a nivel de ejecución de las actuaciones como de los resultados cuantitativos y cualitativos obtenidos y de las dificultades que se puedan encontrar durante la fase de implementación, así como el impacto de género.

Se trata, por tanto, de realizar una valoración sistemática y objetiva del impacto del Plan de Igualdad en la entidad, evaluar el cumplimiento y la pertinencia de los objetivos, las repercusiones en la plantilla y en la cultura organizacional, así como la viabilidad de las medidas establecidas en el Plan. Esta evaluación

precisa de la participación de los y las agentes involucradas (Dirección, plantilla, Comisión de Igualdad, etc.), con el objeto de tener un conocimiento riguroso y fidedigno de la situación de la entidad antes y después de la implantación del Plan de Igualdad.

La duración del presente Plan de Igualdad tiene una vigencia de **4 años** a contar desde la fecha de su firma.

- **Seguimiento:**

La información recogida se plasmará en **informes semestrales**. Los informes harán referencia a la situación actual de la entidad y la evolución que ha experimentado con la puesta en marcha y desarrollo de las medidas del Plan de Igualdad a medida que se van implementando.

Los informes elaborados serán trasladados a Dirección para su conocimiento y valoración de los logros y avances de la entidad en la aplicación de la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en su gestión.

- **Evaluación:**

La evaluación del Plan de Igualdad se realizará durante dos momentos del plan:

  - Evaluación intermedia, tras superar el segundo año de vigencia del plan.
  - Evaluación final, dentro del último trimestre del año de vigencia del Plan.

Para la elaboración de la evaluación se contará con los instrumentos necesarios para la recogida y análisis de la información, siendo estos: fichas, actas de reuniones, informes semestrales y cualquier otra documentación que la Comisión de seguimiento considere necesaria para la realización de la evaluación.

- **Procedimiento para el desarrollo del seguimiento y evaluación:**

El seguimiento y evaluación por realizar medirá como mínimo:

- El conocimiento de las medidas y acciones implantadas: el grado de conocimiento permitirá evaluar la calidad de la comunicación tanto de los contenidos como de los canales informativos.

- La utilización de las medidas y acciones implantadas: permitirá evaluar si las medidas han sido acordes a las necesidades de la entidad y en caso de un escaso uso de ellas, detectar si están existiendo obstáculos que dificultan su utilización.

- La satisfacción de empleados/as con las medidas y acciones implantadas: permitirá saber si las medidas están correctamente planteadas y son la respuesta necesaria a las necesidades de empleados/as.

IX. responsables del seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad

Las personas firmantes del presente Plan de Igualdad acuerdan constituirse en Comisión que se encargará de interpretar y evaluar el grado de cumplimiento de las acciones desarrolladas.

- **Funciones de la Comisión de seguimiento:**

  - Reunirse como mínimo cada tres meses y siempre que lo consideren necesario en fechas extraordinarias, previa justificación por requerimiento de alguna de las partes.

  - Recoger sugerencias y quejas de los/as empleados/as, personas usuarias y voluntarias en caso de producirse, a fin de analizarlas y proponer soluciones.

  - En el caso de discrepancia sobre el cumplimento o en caso de incumplimiento de las medidas contempladas en el plan se recurrirá a los correspondientes sistemas de solución de conflictos laborales.

X. Procedimiento para la modificación del Plan de Igualdad

El seguimiento y la evaluación permitirá cumplir los siguientes objetivos:

- Describir los procesos de implementación de las acciones y medidas propuestas.

- Conocer en profundidad la implicación de las diversas áreas a nivel transversal, así como el impacto del Plan de Igualdad.

- Exponer las razones, si fuera el caso, que dificultaron o impidieron el cumplimiento de medidas.

- Proponer ideas de mejora para las actuaciones propuestas, planificadas y desarrolladas y reflexionar sobre la continuidad de las acciones.

- Identificar nuevas necesidades que requieran acciones para fomentar y garantizar la igualdad de oportunidades.
- Medir el impacto social de género de las medidas implementadas en la entidad.
- Establecer el grado de cumplimiento del I Plan de Igualdad, teniendo un análisis claro de la documentación recogida: diagnóstico de género, fichas de análisis de acciones, informes de seguimiento, memorias de actividades, etc.

Por tanto, este documento es dinámico y flexible, al ser progresivo y estar sometido a los posibles cambios, nuevas necesidades obstáculos u oportunidades que se vayan presentando a lo largo de los cuatro años de vigencia del plan.

Todos los cambios que se realicen en las medidas recogidas en este plan (descripción de la medida, recursos, personas responsables, temporización, priorización, etc.) y en los sistemas de seguimiento y evaluación serán negociados en las reuniones de la Comisión de Igualdad, indicando en las actas los cambios acordados y aquellos que se aprueben realizar sin haber obtenido un acuerdo entre la representación de la entidad y la de las personas trabajadoras; recogiendo asimismo la justificación de estas modificaciones. Como se ha recogido anteriormente, en el caso de discrepancia sobre el cumplimento o en caso de incumplimiento de las medidas contempladas en el plan se recurrirá a los correspondientes sistemas de solución de conflictos laborales.

Como muestra de conformidad a cuanto antecede, firman el presente documento en (Madrid), a 6 de febrero de 2023.