



II Plan de Igualdad

FEVECTA

2018 - 2021

Índice

1. Introducción

- 1.1. Presentación de la entidad
- 1.2. Marco legal
- 1.3. Compromiso de la empresa con la igualdad

2. Objetivos y características del plan

- 2.1. Objetivos generales
- 2.2. Ámbito de aplicación
- 2.3. Partes suscriptoras
- 2.4. Vigencia
- 2.5. Medios y recursos para su puesta en marcha
- 2.6. Gestión
- 2.7. Seguimiento y evaluación

3. Desarrollo del plan: áreas de intervención y medidas

4. Presupuesto

5. Cronograma de acciones

1. Introducción

1.1 Presentación de la Entidad

La **Federació Valenciana d'Empreses Cooperatives de Treball Associat** (en adelante **FEVECTA**), se constituye en el año 1988, como resultado de la fusión en una única entidad, entre la **Unió d'Empreses Cooperatives de Treball Associat (UECTA)** y la **Unión Territorial de Cooperativas de Trabajo Asociado de Valencia (UTCTAV)**.

En 1990, las cooperativas de enseñanza valencianas se agrupan en una sectorial en el seno de **FEVECTA**, lo que culminaría en mayo de 1998 en la constitución de la **Unió de Cooperatives d'Ensenyament Valencianes (UCEV)** que agrupa en la actualidad a más de un centenar de cooperativas.

FEVECTA participó en la redacción de la Ley de Cooperativas de la Comunidad Valenciana 8/2003, de 24 de marzo, en su calidad de miembro de la comisión jurídica de la Confederación de Cooperativas de la Comunidad Valenciana, dando como resultado una norma que dota de mayor flexibilidad a las cooperativas y les otorga mayores competencias para su autorregulación.

En la actualidad en **FEVECTA** existen cuatro sectoriales legalmente constituidas: enseñanza, servicios comunitarios, transportes e Industrial.

FEVECTA basa sus actuaciones en torno a tres grandes pilares:

Defensa de los intereses de las cooperativas

Como entidad representativa de las cooperativas de Trabajo Asociado de la Comunidad Valenciana, en los ámbitos económico, político y social, ante las entidades públicas y privadas, y en el seno del movimiento cooperativo en general, adoptando para tal fin todas las acciones que considere oportunas.

Promoción y fomento del cooperativismo

La Federación orienta y asesora a los grupos de personas que pretenden constituir una cooperativa de trabajo asociado, a través del servicio de atención a emprendedores en cualquiera de las diferentes sedes de Valencia, Castellón y Alicante.

Servicios a las cooperativas asociadas

FEVECTA pone a disposición de las cooperativas y de aquellos profesionales que les asesoran un equipo técnico especializado que ofrece servicios de:

- Asesoramiento jurídico-económico
- Servicios cooperativos (información de subvenciones, trámites registrales, adaptación y modificación de estatutos sociales, asesoramiento y diseño del RRI, etc.).
- Formación profesional y societaria.
- Información empresarial de interés para las cooperativas.
- Gestión de proyectos de Desarrollo empresarial.
- Apoyo a la creación de cooperativas.
- Edición de publicaciones prácticas para la gestión cooperativa.

FEVECTA como Federación comprometida con la igualdad y la RSE apuesta por trabajar hacia la incorporación definitiva del enfoque de género en las organizaciones cooperativas. Conscientes del valor del ejemplo, en el año 2009 comenzó a implantar medidas en este sentido, en su propia organización, sirviendo de modelo e inspiración a las cooperativas que han deseado profundizar en este sentido.

En 2017 **FEVECTA** ha cumplido su 30 aniversario, siendo este un motivo de alegría y un hito lleno de significado e importancia. El nacimiento de la Federación vino a cubrir una necesidad de representación global del sector surgida en los años 80 del siglo XX entre las cooperativas industriales y de producción. El cooperativismo de aquellos años estaba poco organizado y se suscitaba la necesidad de proveerse de una entidad sólida que le asegurara la defensa de sus intereses.

En estas tres décadas, la Federación se ha convertido en una entidad consolidada y de prestigio dentro del panorama socioeconómico valenciano. Como parte de su misión de representación y defensa de los intereses del sector, ha estado siempre al lado de las cooperativas federadas: próxima a sus diferentes realidades y a la diversidad sectorial y territorial; conociendo sus problemáticas para proponer soluciones de mejora, bien por la vía legislativa bien mediante la interlocución política o técnica; canalizando sus peticiones y aspiraciones hacia las diferentes administraciones competentes; ayudándoles para superar sus dificultades, y siendo partícipes de sus éxitos.

FEVECTA ha querido ser también una organización prestadora de servicios de calidad para sus cooperativas federadas, realizando una intensa labor de fomento y promoción del cooperativismo, principalmente a través del servicio de atención a emprendedores, poniendo siempre el interés colectivo por delante del individual, primando siempre un sentimiento de solidaridad, de trabajo en equipo y de cooperación.

1.2 Marco Legal

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio universalmente reconocido que se recoge en un amplio marco normativo internacional que se ha integrado paulatinamente dentro del ordenamiento jurídico español y que se ha desarrollado a través de normativa de distinta índole.

A nivel internacional, la igualdad se configura como un principio fundamental reconociendo este derecho en la Convención sobre la Eliminación de toda clase de discriminación sobre la mujer, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en diciembre de 1979. Con su ratificación, los estados firmantes, adquirieron un compromiso común para la lucha contra la discriminación contra la mujer en todas sus manifestaciones, ratificando España esta Convención en 1983.

En el ámbito europeo, la igualdad entre mujeres y hombres es reconocida por la Unión Europea como un derecho fundamental, siendo el Tratado de Ámsterdam con fecha 1 de mayo de 1999, el que establece que la igualdad es un objetivo a integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y sus miembros.

El marco normativo estatal, ya en la Constitución Española de 1978 se incorporó la igualdad de oportunidades como uno de los elementos principales de su ordenamiento jurídico, concretamente en el Título I, artículos 9.2 y 14.

El desarrollo normativo de este derecho fundamental se concreta con la publicación de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Esta ley tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural, para alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria.

Respecto a la igualdad de oportunidades en el ámbito empresarial, en los artículos del 45 al 50, se regulan los planes de igualdad en las empresas y otras medidas de promoción de la igualdad, señalando que las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral y con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar y en su caso acordar con la representación legal de la plantilla.

Según esta ley, los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo. Además los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

En esta misma ley en su artículo 47 establece la transparencia en la implantación del plan de igualdad, garantizando el acceso de la representación legal o en su defecto del propio personal, a la información sobre su contenido y la consecución de sus objetivos.

Con el fin de reconocer y estimular la labor de las empresas comprometidas con la igualdad, en el artículo 50 se establece la creación de un distintivo empresarial en materia de igualdad, que se desarrolla normativamente a través del Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo “Igualdad en la empresa”.

Por lo que respecta al ámbito de la Comunidad Valenciana, el Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana en su artículo 10, establece que corresponde a la Generalitat, promover las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y eliminar los obstáculos que impidan o dificultan su plenitud.

En 2003, se publica la Ley 9/2003, de 2 de Abril, de la Generalitat, para la igualdad entre mujeres y hombres, que tiene por objeto establecer una serie de medidas y garantías dirigidas a la eliminación de la discriminación y a la consecución del ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales para las mujeres sobre la base de la igualdad de mujeres y hombres.

Como medida de fomento de la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral, esta ley en su artículo 20, establece que los planes de igualdad son los documentos en los que se vertebran las estrategias de las entidades para la consecución real y efectiva del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y que necesariamente deberán contener medidas concretas para hacer efectivo dicho principio. En este mismo artículo, en el apartado 4, indica que las empresas u organizaciones participadas mayoritariamente con capital público deberán elaborar un Plan de Igualdad.

Para el desarrollo de esta ley, el Consell de la Generalitat publica en julio de 2007, el decreto 133/2007 de 27 de julio sobre condiciones y requisitos para el Visado de Planes de Igualdad de las empresas de la Comunidad Valenciana. Este decreto establece el procedimiento a seguir para la consecución del visado de los planes de igualdad en el ámbito de la Comunidad Valenciana, siendo el visado el distintivo a nivel autonómico para reconocer aquellas organizaciones que desataquen por la aplicación de políticas de igualdad.

Todas estas referencias normativas se han tenido en cuenta a la hora de elaborar este Segundo Plan, **FEVECTA** pretende sistematizar la perspectiva de género en todos los ámbitos de la organización y consecuentemente en todas y cada una de las actividades profesionales que se desarrollan en la misma, para lo cual se han previsto una serie de objetivos y actuaciones conducentes a corregir posibles desigualdades de género e incorporar medidas que garanticen la igualdad de oportunidades.

1.3 Compromiso de la empresa con la igualdad

Abordar este Segundo Plan de Igualdad ha supuesto una decisión importante, y ha respondido al deseo tanto de la Dirección como al de la Comisión de Igualdad por continuar trabajando en materia de igualdad y así poder establecer mejoras respecto a la situación presente.

Para ello, en Diciembre de 2016, se inició el proceso conducente a la elaboración de este Segundo Plan, desde mediados de 2017 se ha contado con la colaboración de Fundació Florida, informando a toda la plantilla, sobre su puesta en marcha y sobre las distintas fases conducentes a su diseño y aprobación.

Con la aprobación de este Segundo Plan se declara el compromiso de la Federación por establecer y desarrollar políticas, que integren la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad en el seno de la organización, estableciéndola como un principio estratégico de su política corporativa y de gestión de personal, proyectando de este modo una imagen de entidad comprometida con la igualdad.

2. Objetivos y Características del Plan

2.1 Objetivos Generales

Los objetivos generales de la implantación del II Plan de Igualdad son:

- Mejorar la situación alcanzada tras la implantación del I Plan de Igualdad.
- Garantizar la aplicación de la perspectiva de género de forma transversal en todos los centros de trabajo, así como en todos los procesos de gestión de personal de **FEVECTA**.
- Corregir los desequilibrios que se puedan detectar tanto en la fase de diagnóstico como durante la fase de implantación del Plan de Igualdad.
- Dotar de los recursos humanos, materiales, económicos y técnicos necesarios para la implementación del Plan.
- Adoptar medidas concretas que integren los principios y valores definidos a favor de la igualdad de trato, la no discriminación, la diversidad y la integración.
- Generar un plan de actuación dinámico y flexible, abierto a cambios y nuevas medidas en función de las necesidades que puedan ir surgiendo como consecuencia de la implantación del plan de igualdad.
- Fomentar la participación y el dialogo como principio y herramienta de trabajo de todas las partes.
- Servir de modelo e inspiración a las cooperativas asociadas en el compromiso con la igualdad de oportunidades y la Responsabilidad social corporativa.

2.2 Ámbito de aplicación

En base a lo dispuesto en el art. 46.3 de la LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante LOI), el Plan de Igualdad será de aplicación a toda la plantilla de los diferentes centros de trabajo de FEVECTA situados en la Comunidad Valenciana.

2.3 Partes subscriptoras

En base a lo dispuesto en el art. 47 de la LOI, se garantiza el acceso al contenido del Plan de Igualdad a la representación legal de la plantilla, o en su defecto, a los propios trabajadores y trabajadoras, que se encuentran legitimadas para negociar, y en su caso acordar, medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, y a tal efecto suscriben el presente plan de igualdad.

En concreto, las partes suscriptoras del presente Plan de Igualdad se pueden consultar en el documento anexo denominado **Declaración Responsable de Partes Suscriptoras del Plan.**

La Comisión de Igualdad está compuesta por:

- Paloma Tarazona Cano - Dirección
- Ana Real Sebastián - Responsable de Comunicación
- Ángela Pita Ávila- Personal Técnico de Dinamización
- Jesús Esteve Mas - Administración
- Pepe Albors Orengo - Responsable de Proyectos
- Geno Albert Herrero - Responsable de Formación

De las personas que conforman la Comisión de Igualdad, se ha identificado a **Geno Albert Herrero** como **Coordinadora del Plan de Igualdad**, que además será la responsable de convocar las reuniones, levantar acta de las mismas, de su remisión por correo electrónico a las demás personas de la Comisión de Igualdad y de gestionar el registro y el archivo de toda la documentación generada durante la vigencia del plan.

2.4 Vigencia

El presente plan tendrá una vigencia de cuatro años, comprendidos entre Enero 2018 - Diciembre 2021, entrando en vigor con plenos efectos desde la fecha de su firma por la Comisión de Igualdad. Su contenido se mantendrá vigente salvo que la Comisión de Igualdad determine su modificación.

Transcurrido este plazo se iniciará el diseño del Tercer Plan de Igualdad.

2.5 Medios y recursos para su puesta en marcha

La aplicación del Plan de Igualdad necesita, para su correcta elaboración, implantación, seguimiento y evaluación de la asignación de los recursos necesarios, para garantizar la puesta en marcha de las medidas en él articuladas. Consciente de ello, **FEVECTA** se compromete a poner a disposición del Plan de Igualdad, los medios suficientes para su efectiva aplicación, facilitando los recursos materiales, económicos, humanos o de cualquier otro tipo necesarios.

2.6 Gestión

La Comisión de Igualdad de **FEVECTA** ha contado durante todo el proceso con la Asistencia Técnica de Fundació Florida, cuyo equipo está formado por:

- **Juani Muñoz Muñoz**, Agente de Igualdad. Docente de Formación en Igualdad. Consultora en planes de igualdad.
- **Ana Villanueva Hernández**, Agente de Igualdad. Docente de Formación en Igualdad. Consultora en planes de igualdad.

La Comisión de Igualdad será la responsable de la gestión del II Plan de Igualdad de Oportunidades, cuyas funciones consistirán concretamente en:

- Velar por el cumplimiento de los objetivos del Plan y por la ejecución de las acciones.
- Participar en el desarrollo de las acciones y colaborar en la implantación de las mismas, cuando sea necesario.
- Planificar anualmente el calendario de trabajo identificando, la denominación de las acciones, personas responsables, implicadas y destinatarias, período de ejecución, indicadores de evaluación y el nivel de ejecución.
- Posibilitar una buena transmisión de información entre las áreas y las personas involucradas, de manera que el plan se pueda ajustar a sus objetivos.
- Analizar la adecuación de los recursos, metodologías, procedimientos e indicadores de evaluación, de la puesta en marcha del plan.
- Garantizar la realización de su seguimiento y evaluación y de la redacción de los Informes de Evaluación.

- Facilitar el conocimiento de los efectos que el plan ha tenido en el entorno de la empresa, de la pertinencia de las actuaciones del plan a las necesidades de la plantilla, y, por último de la eficiencia del plan.
- Diseñar las medidas correctoras necesarias para garantizar la consecución de los objetivos planteados.
- Atender y resolver las consultas y cuestiones planteadas por la plantilla en materia de igualdad, estableciendo canales de comunicación apropiados.
- Garantizar la correcta difusión de información relacionada con la puesta en marcha, implantación y evaluación del Segundo Plan de Igualdad, a toda la plantilla.

2.7 Seguimiento y evaluación

El art. 46.1 de la LOI dispone que los planes de igualdad fijaran los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

En este apartado se describe el sistema de seguimiento y evaluación que se va a utilizar con la puesta en marcha del plan, siendo la Comisión de Igualdad quién se responsabilizará de asumir este cometido. Este proceso se articulará a través la celebración de reuniones periódicas. Dichas reuniones deberán celebrarse 3 veces al año con carácter ordinario, la primera de ellas coincidiendo con el inicio de la anualidad del plan, la segunda transcurrido el primer semestre y la última con motivo de la elaboración del informe de evaluación anual, coincidiendo con el fin de la anualidad.

En cada una de estas reuniones se plantean los siguientes objetivos:

En la primera reunión que tendrá lugar en el primer trimestre:

- Elaborar el calendario de trabajo, identificando las acciones correspondientes a la anualidad, las personas responsables, implicadas y destinatarias, el período de ejecución, los indicadores de evaluación y el nivel de ejecución.
- Programar las acciones a implantar durante el primer semestre.
- Identificar posibles barreras o impedimentos en la aplicación de las acciones, con el fin de corregir o modificar los aspectos necesarios.

En la segunda reunión que tendrá lugar en el segundo trimestre:

- Realizar el seguimiento de las acciones implantadas durante el primer semestre.
- Programar las acciones a implantar durante el segundo semestre.
- Identificar posibles barreras o impedimentos en la aplicación de las acciones, con el fin de corregir o modificar los aspectos necesarios.

En la tercera reunión que tendrá lugar en el cuarto trimestre:

- Realizar el seguimiento de las acciones implantadas durante el segundo semestre.
- Identificar posibles barreras o impedimentos en la aplicación de las acciones con el fin de corregir o modificar los aspectos necesarios para la siguiente anualidad.
- Programar el trabajo, distribuir responsabilidades y realizar el Informe de Evaluación Anual.

Cualquier persona integrante de la Comisión de Igualdad, podrá solicitar una reunión con carácter extraordinario, debiendo mediar un plazo de 10 días entre la solicitud y la reunión.

Para el seguimiento de las acciones contenidas en el Plan de Igualdad, se utilizarán las siguientes herramientas:

- **Calendario de trabajo**, que se utilizará para organizar el trabajo anual y repartir responsabilidades, tal y como se ha indicado anteriormente.
- **Ficha de ejecución** por cada una de las acciones, que servirá para facilitar el seguimiento del desarrollo de las acciones, identificar las dificultades encontradas y recoger las modificaciones adoptadas.
- **Acta de reunión**, que permitirá dejar constancia de las actuaciones realizadas y de los compromisos acordados.
- **Cuestionario de satisfacción u opinión**, que se utilizarán para conocer el grado de satisfacción u opinión del personal en cuanto a la implantación de las acciones o del Plan, para detectar posibles incidencias y servirá para poder adoptar posibles modificaciones.

El Plan parte de una evaluación inicial, que es el diagnóstico de la situación de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en **FEVECTA** y que figura en un documento aparte. Anualmente se realizarán evaluaciones intermedias, con sus correspondientes informes.

Al término de los cuatro años de ejecución del Plan, se redactará un informe de evaluación final del mismo, que reflejará los cambios acontecidos desde la situación de partida hasta la situación en el momento de finalizarse el período de ejecución del plan. Para ello, además de la información de los informes de evaluación, se podrán utilizar herramientas complementarias de consulta del personal de **FEVECTA** para obtener información cualitativa sobre el impacto real de las medidas desarrolladas.

En base a los resultados obtenidos en la evaluación final, se formularán recomendaciones de mejora, nuevas medidas o cambios en las existentes que podrán incorporarse en el Tercer Plan de Igualdad de **FEVECTA**.

3. Desarrollo del Plan: áreas de intervención y medidas

3.1 Áreas de intervención y Medidas

El Segundo Plan de Igualdad de Oportunidades de FEVECTA, se estructura en siete áreas de intervención, con sus correspondientes acciones, que se recogen en el siguiente esquema. En total el Plan de Igualdad, se compone de 25 acciones.

Áreas de intervención

ACCESO AL EMPLEO

- A1. Actualización permanente en IO del personal que intervienen en los procesos de selección y promoción.
- A2. Dar preferencia en igualdad de condiciones, a la contratación o promoción interna de personas del sexo menos representado por área de trabajo.
- A3. Elaborar una declaración de principios en pro de la igualdad de oportunidades que potencia la ruptura de roles y estereotipos de género asociados a determinadas profesiones y difundirlas entre las cooperativas asociadas.
- A4. Revisión desde la perspectiva de género las técnicas y las herramientas empleadas en los procesos de selección.

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN

- A5. Revisar desde un enfoque de género el contenido de las DPTs, utilizando un lenguaje no sexista. Realizar sesiones informativas entre la plantilla para dar a conocer el contenido de las DPTs.
- A6. Realizar cursos o jornadas de formación y sensibilización en materia de igualdad de oportunidades.

A7. Diseñar y difundir entre la plantilla el plan anual de formación que incorpore formación en materia de igualdad.

A8. Introducir información vinculada con el Plan de Igualdad en la sesión de acogida.

A9. Facilitar información sobre las acciones formativas del plan anual de formación a cualquier persona de la plantilla, aun cuando se encuentren en situación de excedencia familiar, maternidad, paternidad o cualquier otro tipo de ausencia laboral especialmente con motivo de su reincorporación al puesto de trabajo.

RETRIBUCIONES

A10. Llevar a cabo, anualmente revisiones de los salarios que reciben los trabajadores y trabajadoras de la empresa y aplicar medidas correctoras si se detecta un desequilibrio retributivo por razón de sexo.

A11. Realizar un informe anual sobre las retribuciones medias de los trabajadores y las trabajadoras de la empresa, por DPTs y la percepción de complementos salariales o pluses, identificando cualquier diferencia que no sea por razones inherentes al puesto de trabajo y estudiando medidas correctoras en caso de ser necesario.

CONCILIACIÓN Y ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO

A12. Regulación de las medidas de conciliación en la organización a través de la elaboración de una Guía de conciliación y su posterior difusión a la plantilla. Mejorar los derechos legalmente establecidos en relación con la flexibilidad horaria y condiciones de trabajo.

A13. Realizar campañas de formación y sensibilización en materia de conciliación y corresponsabilidad entre mujeres y hombres.

A14. Utilizar las nuevas tecnologías de la información (videoconferencias, multiconferencias, etc), siempre que sea posible para evitar continuos viajes y desplazamientos.

SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

A15. Revisar el protocolo de prevención del acoso para ver si da respuesta realmente a las situaciones que se puedan producir en materia de acoso. Dar especial difusión entre la plantilla al Protocolo de acoso.

A16. Organizar acciones de formación en materia de Prevención del acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral, para toda la plantilla, en las que difundir el Protocolo de Prevención y Actuación.

COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA

A17. Realizar alguna actuación de difusión con motivo del 25 de noviembre entre las cooperativas asociadas.

A18. Actualizar el contenido del espacio en la red interna, accesible a toda la plantilla, en el que se accede a toda la información vinculada al Plan de Igualdad.

A19. Dotar de contenido el apartado en la web destinado a publicaciones, actuaciones y noticias en materia de igualdad.

A20. Informar periódicamente del desarrollo del Plan de Igualdad a toda la plantilla, mediante la realización de sesiones informativas en las cuales se comuniquen la decisión adoptada, los motivos que la inspiran, los objetivos a alcanzar, actuaciones para su cumplimiento, repercusiones, ventajas, etc.

A21. Realizar cursos formativos sobre usos no sexistas en el lenguaje y la imagen.

IMPACTO COOPERATIVO

A22. Difundir entre las cooperativas que la Federación cuenta con un Plan de igualdad.

A23. Sensibilizar a las cooperativas respecto a la importancia de romper con los roles y los estereotipos de género.

A continuación aparecen las fichas descriptivas, en las que se recogen cada una de las acciones contenidas en este Primer Plan Municipal de Igualdad, en las que se plasman la siguiente información:

- Área a la que pertenece
- Denominación de la acción
- Fecha de inicio y fin
- Objetivos
- Descripción
- Personas responsables
- Personas destinatarias
- Recursos necesarios (humanos, materiales, económicos)
- Indicadores de Seguimiento y Evaluación
- Documentación generada por la implantación de la acción

ÁREA	ACCESO AL EMPLEO
DENOMINACIÓN DE LA ACCIÓN	A1. Actualización permanente en IO del personal que interviene en los procesos de selección y promoción.
FECHA DE INICIO Y FIN	Enero 2018-Diciembre 2021
OBJETIVOS	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Garantizar el acceso en igualdad de condiciones de ambos sexos en los procesos de selección. ▪ Desarrollar y gestionar procesos de RRHH con perspectiva de género
DESCRIPCIÓN	<p>Por un lado, se habilitará un espacio informático, que contendrá información actualizada y vinculada con la gestión de los RRHH desde la perspectiva de la IO, como puede ser: legislación, normativa, convocatorias y noticias.</p> <p>Se garantizará que las personas que participan en los procesos de selección que tengan acceso a novedades en la materia, guarde la información en dicho espacio para que sea accesible a todas las personas.</p> <p>Por otro lado, las personas que intervengan en los procesos de selección, podrá participar en formación vinculada con la IO que resulte interesante para el refuerzo y ampliación de sus conocimientos en la materia.</p>
PERSONAS RESPONSABLES	Dirección
PERSONAS DESTINATARIAS	Personal que intervenga en los procesos de selección y promoción
RECURSOS NECESARIOS Humanos Materiales Económicos	Personal de administración <hr/> 3 Despachos de trabajo equipados con mobiliario de oficina 3 Ordenadores con conexión a Internet 3 Impresoras 3 Teléfonos Material fungible <hr/> 325 euros al año
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> ▪ N° y denominación de las actualizaciones ▪ N° de acciones formativas ▪ N° de personas formadas desagregado por sexo ▪ N° de horas de formación desagregado por sexo

	<ul style="list-style-type: none"> ▪ N° de comunicaciones realizadas a empresas colaboradoras
DOCUMENTACIÓN GENERADA POR LA IMPLANTACIÓN DEL PLAN	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Pantallazo que recoja los documentos relativos al tratamiento de la IO ▪ Programa de las acciones formativas ▪ Control de asistencia ▪ Ejemplo de comunicación a las empresas colaboradoras

ÁREA	ACCESO AL EMPLEO
DENOMINACIÓN DE LA ACCIÓN	A2. Dar preferencia en igualdad de condiciones, a la contratación o promoción interna de personas del sexo menos representado por área de trabajo.
FECHA DE INICIO Y FIN	Enero 2018-Diciembre 2021
OBJETIVOS	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Corregir la segregación vertical y horizontal. ▪ Establecer acciones específicas para la contratación de mujeres y hombres en los puestos de trabajo en los que su sexi esté subrepresentado. ▪ Garantizar en la medida de lo posible que el personal que interviene en los procesos de selección tenga formación en igualdad de oportunidades y conozca el Plan de Igualdad.
DESCRIPCIÓN	<p>Para poner en marcha esta acción positiva, se elaborará un registro en el que se recogerá la presencia de mujeres y hombres por puesto de trabajo en la empresa, de manera que oriente hacia el desarrollo de acciones positivas en aquellos puestos en los que exista segregación. En este mismo registro, también se recogerán las contrataciones o promociones realizadas finalmente desagregadas por sexo, señalando las acciones positivas llevadas a cabo.</p> <p>La acción positiva se llevará a cabo cuando tras la valoración de las diferentes candidaturas, se obtenga la misma baremación en cuanto al perfil del puesto y de las competencias requeridas, optándose por la contratación o promoción de la persona del sexo menos representado en ese puesto.</p>
PERSONAS RESPONSABLES	Dirección
PERSONAS DESTINATARIAS	Personas contratadas o promocionadas

RECURSOS NECESARIOS	
Humanos	Dirección Responsables de área que intervienen en los procesos de selección
Materiales	3 Despachos de trabajo equipados con mobiliario de oficina 3 Ordenadores con conexión a Internet 1 Impresora 3 Teléfonos Material fungible
Económicos	100 euros anuales
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> ▪ N° de hombres y mujeres por área y puesto de trabajo en la plantilla ▪ N° de contrataciones o promociones desagregadas por sexo ▪ N° de acciones positivas implantadas
DOCUMENTACIÓN GENERADA POR LA IMPLANTACIÓN DEL PLAN	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Registro

ÁREA	ACCESO AL EMPLEO
DENOMINACIÓN DE LA ACCIÓN	A3. Elaborar una declaración de principios en pro de la igualdad de oportunidades que potencie la ruptura de roles y estereotipos de género asociados a determinadas profesiones y difundirla entre las cooperativas asociadas
FECHA DE INICIO Y FIN	Enero 2018-Diciembre 2021
OBJETIVOS	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sensibilizar sobre la ruptura de los roles y estereotipo de género asociados al desempeño de los diferentes puestos de trabajo. ▪ Garantizar el acceso en igualdad de condiciones de ambos sexos en los procesos de selección.
DESCRIPCIÓN	Se elaborará un documento que recoja una declaración de principios en favor de la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres tal y como se recoge en la normativa legal, haciendo referencia a los derechos fundamentales y centrandose especialmente la atención en el ámbito del acceso al empleo. En este escrito se aprovechará además para informar a las distintas cooperativas asociadas a FEVECTA, sobre la existencia de este II Plan de Igualdad, dando a conocer los compromisos adquiridos en materia de igualdad por lo que respecta al acceso al empleo en igualdad de condiciones de ambos sexos, haciendo

	<p>hincapié sobre la importancia de la ruptura de los roles y estereotipos de género asociados a determinadas profesiones por el sistema social vigente.</p> <p>De esta manera se pretende despertar la concienciación suficiente entre las cooperativas asociadas sobre la necesidad de favorecer la incorporación de mujeres y hombres a aquellos puestos en los que su sexo se encuentra subrepresentado.</p> <p>Una vez elaborada esta declaración se difundirá entre las cooperativas para su conocimiento, dándola a conocer cada vez que se comience a trabajar con una nueva cooperativa.</p> <p>Se elaborará un registro que facilite el seguimiento de las comunicaciones realizadas a las distintas cooperativas.</p>
PERSONAS RESPONSABLES	Dirección
PERSONAS DESTINATARIAS	Cooperativas asociadas
RECURSOS NECESARIOS	Dirección
Humanos	Personal de administración
Materiales	<p>2 Despachos de trabajo equipados con mobiliario de oficina</p> <p>2 Ordenadores con conexión a Internet</p> <p>Impresoras</p> <p>Teléfonos</p> <p>1 Sala de reuniones</p> <p>Declaración de principios</p>
Económicos	125 euros anuales
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nº de comunicaciones a las cooperativas asociadas ▪ Nº de cooperativas informadas
DOCUMENTACIÓN GENERADA POR LA IMPLANTACIÓN DEL PLAN	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Declaración de principios ▪ Ejemplo de comunicación a las cooperativas ▪ Registro

ÁREA	ACCESO AL EMPLEO
DENOMINACIÓN DE LA ACCIÓN	A4. Revisión desde la perspectiva de género de las técnicas y las herramientas empleadas en los procesos de selección.
FECHA DE INICIO Y FIN	Enero 2018-Diciembre 2018
OBJETIVOS	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Garantizar el acceso en igualdad de condiciones de ambos sexos en los procesos de selección. ▪ Eliminar cualquier tipo de filtro que se pueda encontrar en las herramientas y técnicas utilizadas en los procesos de selección, que de manera directa o indirecta pueda suponer un elemento de discriminación.
DESCRIPCIÓN	<p>Se realizará la revisión de las técnicas y herramientas utilizadas en los procesos de selección para garantizar que no contienen ningún tipo de elemento, cuestión, práctica o filtro que suponga una discriminación directa y/o indirecta.</p> <p>Esta revisión consistirá tanto en el lenguaje como en el contenido de las mismas.</p> <p>Una vez realizada la revisión se dará a conocer a todas las personas que participan en los procesos de selección para que conozcan las modificaciones realizadas y comprendan el porqué de la revisión y el impacto que supondrá en la utilización de las mismas.</p>
PERSONAS RESPONSABLES	Dirección
PERSONAS DESTINATARIAS	Nuevas candidaturas Plantilla
RECURSOS NECESARIOS Humanos Materiales Económicos	Dirección Personal que participa en los procesos de selección <hr/> 2 Despachos de trabajo equipados con mobiliario de oficina 2 Ordenadores con conexión a Internet Impresoras Teléfonos 1 Sala de reuniones Técnicas y herramientas de selección <hr/> 400 euros anuales
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> ▪ N° de técnicas y herramientas empleadas en los procesos de selección ▪ N° de modificaciones realizadas ▪ N° de comunicaciones realizadas de la documentación revisada

**DOCUMENTACIÓN GENERADA POR LA
IMPLANTACIÓN DEL PLAN**

- Técnicas y herramientas de selección antes de la revisión
 - Técnicas y herramientas revisadas
 - Ejemplo de comunicación
-



Clasificación profesional, Promoción y Formación

ÁREA	CLASIFICACIÓN, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN
DENOMINACIÓN DE LA ACCIÓN	A5. Revisar desde un enfoque de género el contenido de las DPTs, utilizando un lenguaje no sexista. Realizar sesiones informativas entre la plantilla para dar a conocer el contenido de las DPTs.
FECHA DE INICIO Y FIN	Enero 2019-Diciembre 2019
OBJETIVOS	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Romper con los roles y estereotipos de género asociados al desempeño de los diferentes puestos de trabajo de la federación. ▪ Dar a conocer el contenido de las DPTs entre la plantilla, para clarificar funciones y el perfil.
DESCRIPCIÓN	<p>Se realizará la revisión de las descripciones de los puestos de trabajo, para ello se recogerá información de las características, responsabilidades, condiciones y perfil del puesto de cada uno de los puestos identificados desde la perspectiva de género.</p> <p>Para dar por concluida esta acción se difundirá entre la plantilla el contenido de las DPTs actualizadas y revisadas desde la perspectiva de género.</p>
PERSONAS RESPONSABLES	Dirección
PERSONAS DESTINATARIAS	Plantilla
RECURSOS NECESARIOS	<p>Dirección Plantilla</p> <hr/> <p>2 Despachos de trabajo equipados con mobiliario de oficina 2 Ordenadores con conexión a Internet Impresoras Teléfonos 1 Sala de reuniones Descripciones de los Puestos de Trabajo Material fungible</p> <hr/> <p>Económicos 3500 anuales.</p>
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> ▪ N° y descripción de puestos de trabajo revisadas ▪ N° de comunicaciones realizadas a la plantilla
DOCUMENTACIÓN GENERADA POR LA IMPLANTACIÓN DEL PLAN	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fichas de descripción de los puestos de trabajo

ÁREA	CLASIFICACIÓN, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN
DENOMINACIÓN DE LA ACCIÓN	A6. Realizar cursos o jornadas de formación y sensibilización en materia de igualdad de oportunidades
FECHA DE INICIO Y FIN	Enero 2018-Diciembre 2019
OBJETIVOS	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Promover y garantizar la sensibilización y formación de género y en IO. ▪ Informar sobre el contenido del II Plan de Igualdad
DESCRIPCIÓN	<p>Se realizará acciones formativas que tengan como objetivo sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades a dos niveles: el primer nivel se dirige al Consejo Rector, con el objeto de dotarles de un mayor conocimiento en el área de la igualdad de oportunidades con la finalidad de que lo apliquen en su ámbito de actuación y un segundo nivel dirigido a toda la plantilla, con el objeto de aproximarla a conceptos básicos que fomenten la reflexión sobre la igualdad de mujeres y hombres en los distintos ámbitos.</p> <p>Además se aprovechará esta formación para dar a conocer el contenido del II Plan de Igualdad.</p>
PERSONAS RESPONSABLES	Responsable de Formación
PERSONAS DESTINATARIAS	Consejo Rector Plantilla
RECURSOS NECESARIOS	<p>Responsable de formación Personal de administración</p> <hr/> <p>2 Despachos de trabajo equipados con mobiliario de oficina 2 Ordenadores con conexión a Internet 2 Impresoras 2 Teléfonos Aula de formación equipadas Material fungible y material docente</p> <hr/> <p>500 euros anuales</p>
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> ▪ N° y denominación de las acciones formativas ▪ N° de personas participantes desagregadas por sexo ▪ N° de horas de formación desagregadas por sexo

DOCUMENTACIÓN GENERADA POR LA IMPLANTACIÓN DEL PLAN	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Programa de las acciones formativas ▪ Controles de asistencia y certificados de aprovechamiento
--	--

ÁREA	CLASIFICACIÓN, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN
DENOMINACIÓN DE LA ACCIÓN	A7. Diseñar y difundir entre la plantilla el plan anual de formación que incorpore formación en materia de igualdad
FECHA DE INICIO Y FIN	Enero 2018-Diciembre 2021
OBJETIVOS	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Realizar el plan de formación donde se recoja la formación anual a realizar por el personal de la federación. ▪ Ajustar la oferta formativa en materia de IO a las necesidades específicas de cada una de las áreas de trabajo. ▪ Difundir el Plan Anual de Formación entre el personal.
DESCRIPCIÓN	<p>Al inicio de cada anualidad desde Formación se recogerán las necesidades formativas de la plantilla para las diferentes áreas de trabajo.</p> <p>En la recogida de estas necesidades formativas, se tendrá en cuenta identificar aquella formación en materia de igualdad de oportunidades que por su contenido se ajuste más a las necesidades de la plantilla. Una vez elaborado el Plan Anual de Formación se difundirá entre la plantilla para facilitar su conocimiento</p>
PERSONAS RESPONSABLES	Responsable de Formación
PERSONAS DESTINATARIAS	Consejo Rector Plantilla

RECURSOS NECESARIOS	
Humanos	Responsable de formación Personal de administración
Materiales	2 Despachos de trabajo equipados con mobiliario de oficina 2 Ordenadores con conexión a Internet 2 Impresoras 2 Teléfonos 1 Sala de reuniones Material fungible
Económicos	500 euros anuales
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> ▪ N° de reuniones realizadas para elaborar el Plan Anual de Formación ▪ N° de comunicaciones realizadas a la plantilla
DOCUMENTACIÓN GENERADA POR LA IMPLANTACIÓN DEL PLAN	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Documentación de recogida de las necesidades formativas ▪ Plan Anual de Formación

ÁREA	CLASIFICACIÓN, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN
DENOMINACIÓN DE LA ACCIÓN	A8. Introducir información vinculada con el Plan de Igualdad en las sesiones de acogida
FECHA DE INICIO Y FIN	Enero 2018-Diciembre 2018
OBJETIVOS	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Asegurar que las nuevas incorporaciones conozcan el compromiso con la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres. ▪ Informar sobre la existencia del Plan de Igualdad.
DESCRIPCIÓN	Se incluirá en las sesiones de acogida que se realizan a las nuevas incorporaciones, información del II Plan de Igualdad de FEVECTA . Teniendo en cuenta que esta información se facilitará tanto al personal contratado como al personal que realice prácticas en la federación. También se les informará acerca de la existencia de un espacio en la red interna en el que se registrará toda la documentación que se genere, vinculada con el Plan de Igualdad.

PERSONAS RESPONSABLES	Dirección
PERSONAS DESTINATARIAS	Nuevas incorporaciones
RECURSOS NECESARIOS	Dirección
Humanos	2 Despachos de trabajo equipados con mobiliario de oficina 2 Ordenadores con conexión a Internet
Materiales	2 Impresoras 2 Teléfonos Documentación de acogida Material fungible
Económicos	125 euros anuales
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> ▪ N° de nuevas incorporaciones desagregadas por sexo ▪ N° de personas informadas desagregadas por sexo
DOCUMENTACIÓN GENERADA POR LA IMPLANTACIÓN DEL PLAN	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Documentación de acogida con la información referente al II Plan de Igualdad ▪ Pantallazo de la red interna

ÁREA	CLASIFICACIÓN, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN
DENOMINACIÓN DE LA ACCIÓN	A9. Facilitar información sobre las acciones formativas del plan anual de formación a cualquier persona de la plantilla, aun cuando se encuentren en situación de excedencia familiar, maternidad, paternidad o cualquier otro tipo de ausencia laboral, especialmente con motivo de su reincorporación al puesto de trabajo.
FECHA DE INICIO Y FIN	Enero 2018-Diciembre 2021

OBJETIVOS	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Promover la formación en igualdad de condiciones y oportunidades de toda la plantilla. ▪ Favorecer la reincorporación del personal a su puesto de trabajo tras una ausencia laboral.
DESCRIPCIÓN	Se realizará el envío de las comunicaciones de la oferta formativa a toda la plantilla a través de los canales habituales. En concreto, en el caso de las personas que se encuentren en situación de baja o excedencia, la empresa se encargará de hacerles llegar la información a través del canal más efectivo para su información.
PERSONAS RESPONSABLES	Responsable de formación
PERSONAS DESTINATARIAS	Personas de la plantilla en situación de baja o excedencia
RECURSOS NECESARIOS	
Humanos	Dirección
Materiales	2 Despachos de trabajo equipados con mobiliario de oficina 2 Ordenadores con conexión a Internet 2 Impresoras 2 Teléfonos Material fungible
Económicos	100 euros al año.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> ▪ N° de comunicaciones realizadas ▪ N° total de mujeres y hombres en excedencia o baja ▪ N° de mujeres y hombres en situación de ausencia laboral que asisten a la formación
DOCUMENTACIÓN GENERADA POR LA IMPLANTACIÓN DEL PLAN	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ejemplo de comunicación realizada



Retribución

ÁREA	RETRIBUCIÓN
DENOMINACIÓN DE LA ACCIÓN	A10. Llevar a cabo anualmente revisiones de los salarios que reciben los trabajadores y las trabajadoras de la Federación y aplicar medidas correctoras si se detecta un desequilibrio retributivo por razón de sexo.
FECHA DE INICIO Y FIN	Enero 2018-Diciembre 2021
OBJETIVOS	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Comprobar que no existen diferencias en las retribuciones de mujeres y hombres ocupando los mismos puestos de trabajo y con similares responsabilidades. ▪ Seguir aplicando una política clara, objetiva y no discriminatoria.
DESCRIPCIÓN	<p>Anualmente se analizará la política salarial, con el objetivo de continuar aplicando una política retributiva clara, objetiva y no discriminatoria.</p> <p>Se recogerán los registros de las bandas salariales anuales desagregadas por sexo, para su posterior análisis.</p> <p>En caso de detectar alguna incidencia se aplicarán las medidas correctoras necesarias.</p>
PERSONAS RESPONSABLES	Dirección
PERSONAS DESTINATARIAS	Plantilla
RECURSOS NECESARIOS	<p>Dirección</p> <hr/> <p>2 Despachos de trabajo equipados con mobiliario de oficina 2 Ordenadores con conexión a Internet 2 Impresoras 2 Teléfonos 1 sala de reuniones Material fungible</p> <hr/> <p>200 euros anuales.</p>
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> ▪ N° de medidas correctoras aplicadas

DOCUMENTACIÓN GENERADA POR LA IMPLANTACIÓN DEL PLAN	<ul style="list-style-type: none"> Registro y análisis de las bandas salariales desagregadas por sexo
--	--

ÁREA	RETRIBUCIÓN
DENOMINACIÓN DE LA ACCIÓN	A11. Realizar un informe anual sobre las retribuciones medias de los y las trabajadora de la Federación, por DPTs y la percepción de complementos salariales o pluses, identificando cualquier diferencia que no sea por razones inherentes al puesto de trabajo y estudiando medidas correctoras en caso de ser necesario.
FECHA DE INICIO Y FIN	Enero 2018-Diciembre 2021
OBJETIVOS	<ul style="list-style-type: none"> Estar alerta ante posibles situaciones de discriminación que tengan su origen en la distribución de los complementos salariales de mujeres y hombres. Comprobar que no existen diferencias en las retribuciones de hombres y mujeres ocupando los mismos puestos o puestos de similares responsabilidades.
DESCRIPCIÓN	Anualmente se elaborará un informe que contenga la información referente a las retribuciones medias de la plantilla, identificando especialmente los complementos salariales o pluses, y una descripción de los mismos, indicando en qué situaciones se perciben. Este informe permitirá analizar cómo se distribuyen entre ambos sexos y comparar su reparto durante la vigencia del plan. En caso de detectar alguna incidencia se aplicarán las medidas correctoras necesarias.
PERSONAS RESPONSABLES	Dirección
PERSONAS DESTINATARIAS	Plantilla

RECURSOS NECESARIOS Humanos Materiales Económicos	Personal del área de administración <hr/> 2 Despachos de trabajo equipados con mobiliario de oficina 2 Ordenadores con conexión a Internet 2 Impresoras 2 Teléfonos 1 sala de reuniones Material fungible <hr/> 150 anuales.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> ▪ N° y descripción de los complementos salariales o pluses ▪ N° de medidas correctoras aplicada
DOCUMENTACIÓN GENERADA POR LA IMPLANTACIÓN DEL PLAN	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Informe anual



Conciliación y ordenación del tiempo de trabajo

ÁREA	CONCILIACIÓN Y ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO
DENOMINACIÓN DE LA ACCIÓN	A12. Regulación de las medidas de conciliación en la organización a través de la elaboración de una Guía de conciliación y posterior difusión a la plantilla. Mejorar los derechos legalmente establecidos en relación con la flexibilidad horaria y condiciones de trabajo.
FECHA DE INICIO Y FIN	Enero 2020-Diciembre 2020
OBJETIVOS	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Recopilar y regular el uso de las medidas de conciliación de la empresa. ▪ Dar a conocer a toda la plantilla el contenido de la Guía de Conciliación para que puedan hacer uso de las medidas en ellas contenidas. ▪ Estudiar la posibilidad de aplicar mejoras a los derechos legales en materia de flexibilidad horaria y condiciones de trabajo.
DESCRIPCIÓN	<p>Para iniciar la implementación de esta acción, se realizará la recogida de información de todas aquellas medidas de conciliación explícitas, - medidas formales establecidas mediante convenio u otro tipo de documentos vinculantes - e implícitas, - no establecidas formalmente pero aplicadas en la práctica- , existentes.</p> <p>Se estudiará la posibilidad de mejorar los derechos legalmente establecidos en cuanto a la flexibilidad horaria y a las condiciones de trabajo.</p> <p>Una vez identificadas y definidas este conjunto de medidas se recogerán en un documento denominado “Guía de Conciliación de FEVECTA”</p> <p>En esta guía, para cada una de las medidas se identificará: objetivos, descripción, funcionamiento y personas beneficiarias.</p> <p>Una vez elaborada la guía, el siguiente paso será difundirla entre la plantilla a través de los medios de comunicación que se consideren más adecuados para garantizar que todo el personal tenga acceso a ella.</p>
PERSONAS RESPONSABLES	Dirección
PERSONAS DESTINATARIAS	Plantilla

RECURSOS NECESARIOS	
Humanos	Comisión de Igualdad
Materiales	2 Despachos de trabajo equipados con mobiliario de oficina 2 Ordenadores con conexión a Internet 2 Impresoras 2 Teléfonos 1 sala de reuniones Marco normativo vigente en materia de conciliación
Económicos	2500 euros anuales
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> ▪ N° de medios de comunicación utilizados para la difusión ▪ N° de comunicaciones realizadas a la plantilla
DOCUMENTACIÓN GENERADA POR LA IMPLANTACIÓN DEL PLAN	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Guía de conciliación ▪ Ejemplo de comunicación a la plantilla ▪ Imagen del espacio en el que se encuentra disponible la Guía de Conciliación

ÁREA	CONCILIACIÓN Y ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO
DENOMINACIÓN DE LA ACCIÓN	A13. Realizar campañas de formación y sensibilización en materia de conciliación y corresponsabilidad entre mujeres y hombres.
FECHA DE INICIO Y FIN	Enero 2021-Diciembre 2021
OBJETIVOS	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sensibilizar al personal sobre el adecuado reparto de los tiempos de trabajo y sobre el reparto de las responsabilidades familiares. ▪ Fomentar la corresponsabilidad en los ámbitos doméstico y familiar.
DESCRIPCIÓN	<p>Para conseguir sensibilizar a la plantilla en materia de conciliación y corresponsabilidad, se podrán organizar distintas acciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Acciones formativas ▪ Sesiones informativas ▪ Elaboración de materiales informativos (flyers, dípticos, trípticos, carteles,...) ▪ Espacios de diálogo y reflexión

	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Exposición de materiales <p>Estas actividades serán planificadas y dinamizadas por componentes de la Comisión de Igualdad y se facilitará la asistencia del personal. Se elaborará un registro en el que se recogerán todos los datos relacionados con la asistencia por parte de la plantilla.</p>
PERSONAS RESPONSABLES	Comisión de Igualdad
PERSONAS DESTINATARIAS	Plantilla
RECURSOS NECESARIOS	Comisión de Igualdad
Humanos	6 Despachos de trabajo equipados con mobiliario de oficina 6 Ordenadores con conexión a Internet
Materiales	6 Impresoras 6 Teléfonos 1 Sala de reuniones Material fungible
Económicos	200 euros anuales
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> ▪ N° y denominación de las acciones realizadas ▪ N° de comunicaciones realizadas a la plantilla ▪ N° de materiales elaborados y difundidos ▪ N° de personas asistentes desagregadas por sexo
DOCUMENTACIÓN GENERADA POR LA IMPLANTACIÓN DEL PLAN	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Registro de asistencia ▪ Ejemplo de materiales ▪ Ejemplo de comunicaciones

ÁREA	CONCILIACIÓN Y ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO
DENOMINACIÓN DE LA ACCIÓN	A14. Utilizar las nuevas tecnologías de la información (videoconferencias, multiconferencias, etc) siempre que sea posible para evitar continuos viajes y desplazamientos.
FECHA DE INICIO Y FIN	Enero 2018-Diciembre 2021
OBJETIVOS	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Favorecer la conciliación de la vida laboral, con la personal y familiar ▪ Reducir el tiempo destinado a los desplazamientos, posibilitando una mejor gestión del tiempo.
DESCRIPCIÓN	<p>Para el desarrollo de esta acción, se pretende que la Federación analice la viabilidad de utilizar las nuevas tecnologías de la información en las distintas actuaciones que se realizan de manera regular a lo largo de la anualidad. De manera que se establezca la posibilidad de evitar los desplazamientos del personal garantizando que de igual modo se alcancen los objetivos previstos en las distintas acciones.</p> <p>Una vez identificadas aquellas actuaciones en las que el uso de las nuevas tecnologías de la información permita evitar los desplazamientos, se comprobará la existencia de los medios técnicos necesarios para llevarlas a cabo y se informará a las personas de la plantilla implicadas en el desarrollo de las mismas.</p> <p>En el caso de que se organicen actuaciones extraordinarias, es decir, que no se realizan habitualmente, desde la Federación se realizará el análisis previo de la viabilidad de utilizar las nuevas tecnologías de la información para evitar los desplazamientos del personal implicado.</p> <p>Se realizará un registro en el que se identificarán las actuaciones en las que se hace uso de las nuevas tecnologías, indicando las personas implicadas y especificando la tecnología utilizada en cada una de ellas.</p>
PERSONAS RESPONSABLES	Dirección
PERSONAS DESTINATARIAS	Plantilla
RECURSOS NECESARIOS Humanos Materiales Económicos	Dirección Personal de administración <hr/> 6 Despachos de trabajo equipados con mobiliario de oficina 6 Ordenadores con conexión a Internet 6 Impresoras 6 Teléfonos 1 Sala de reuniones Material fungible <hr/> 1000 euros al año

INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none">▪ N° de personas que hacen uso de las NTI desagregadas por sexo▪ N° y descripción de las NTI utilizadas
DOCUMENTACIÓN GENERADA POR LA IMPLANTACIÓN DEL PLAN	<ul style="list-style-type: none">▪ Registro



Salud laboral y prevención del acoso

ÁREA	SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DEL ACOSO
DENOMINACIÓN DE LA ACCIÓN	A15. Revisar el protocolo de prevención del acoso para ver si da respuesta realmente a las situaciones que se puedan producir en materia de acoso. Dar especial difusión entre la plantilla al Protocolo de acoso.
FECHA DE INICIO Y FIN	Enero 2018-Diciembre 2018
OBJETIVOS	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mantener actualizado el Protocolo de Prevención del Acoso de FEVECTA. ▪ Difundir entre la plantilla el contenido del Protocolo para que en caso de ser necesaria su aplicación dispongan de toda la información.
DESCRIPCIÓN	<p>Teniendo en cuenta que FEVECTA cuenta con un protocolo aprobado durante la vigencia del I Plan de Igualdad, se considera adecuado que este II Plan de Igualdad se revise su contenido y en concreto el procedimiento de actuación por lo que respecta a su aplicación.</p> <p>La Comisión de Igualdad será la encargada de realizar las modificaciones oportunas y nuevamente se difundirá entre la plantilla, a través de los medios que se estimen oportunos para conseguir su acceso a todo el personal.</p>
PERSONAS RESPONSABLES	Comisión de Igualdad
PERSONAS DESTINATARIAS	Plantilla
RECURSOS NECESARIOS Humanos Materiales Económicos	Responsible de Formación Comisión de Igualdad <hr/> 6 Despachos de trabajo equipados con mobiliario de oficina 6 Ordenadores con conexión a Internet 6 Impresoras 6 Teléfonos 1 Sala de reuniones Protocolo de Prevención del Acoso Material fungible <hr/> 200

INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> ▪ N° de modificaciones realizadas en el Protocolo de Prevención del Acoso. ▪ N° de comunicaciones realizadas a la plantilla
DOCUMENTACIÓN GENERADA POR LA IMPLANTACIÓN DEL PLAN	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Protocolo de Prevención del Acoso modificado ▪ Ejemplo de comunicaciones ▪ Pantallazo del espacio compartido en el que la plantilla tiene acceso al Protocolo

ÁREA	SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DEL ACOSO
DENOMINACIÓN DE LA ACCIÓN	A16. Organizar acciones de formación en materia de Prevención del acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral, para toda la plantilla, en las que difundir el Protocolo de Prevención y Actuación.
FECHA DE INICIO Y FIN	Enero 2019-Diciembre 2020
OBJETIVOS	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Prevenir todo tipo de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral. ▪ Dar a conocer el Protocolo de Prevención y Actuación entre la plantilla.
DESCRIPCIÓN	<p>Se organizarán acciones formativas en materia de prevención del acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral a las que se convocará a la plantilla.</p> <p>Se aprovechará esta formación para seguir difundiendo entre el personal el contenido del protocolo y las personas que componen la Comisión Instructora.</p>
PERSONAS RESPONSABLES	Responsable de Formación
PERSONAS DESTINATARIAS	Plantilla

RECURSOS NECESARIOS Humanos Materiales Económicos	Responsible de Formación Comisión de Igualdad Personal docente especializado en el ámbito de la Igualdad de Oportunidades <hr/> 2 Despachos de trabajo equipados con mobiliario de oficina 2 Ordenadores con conexión a Internet 2 Impresoras 2 Teléfonos Aula de formación equipada Protocolo de Prevención del Acoso Material fungible y material docente <hr/> 500 euros anuales
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> ▪ N° y denominación de las acciones formativas ▪ N° de personas participantes desagregadas por sexo ▪ N° de horas de formación desagregadas por sexo
DOCUMENTACIÓN GENERADA POR LA IMPLANTACIÓN DEL PLAN	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Programa de las acciones formativas ▪ Controles y certificados de asistencia



Comunicación y lenguaje no sexista

ÁREA	COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA
DENOMINACIÓN DE LA ACCIÓN	A17. Realizar alguna actuación de difusión con motivo del 25 de noviembre entre las cooperativas asociadas
FECHA DE INICIO Y FIN	Enero 2018-Diciembre 2021
OBJETIVOS	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sensibilizar a las cooperativas asociadas contra la violencia de género. ▪ Mostrar el rechazo rotundo de la Federación contra cualquier situación que suponga violencia de género aprovechando la conmemoración del 25 de noviembre.
DESCRIPCIÓN	<p>Desde la Federación, se preparará anualmente, algún tipo de actuación para mostrar el rechazo contra la violencia de género.</p> <p>Esta actuación se realizará para conmemorar el 25 de noviembre y servirá para difundirlo entre las cooperativas asociadas, de manera que éstas a su vez puedan unirse a esta iniciativa.</p>
PERSONAS RESPONSABLES	Responsable de Comunicación
PERSONAS DESTINATARIAS	Cooperativas asociadas Plantilla
RECURSOS NECESARIOS	<p>Responsable de comunicación Comisión de Igualdad</p> <hr/> <p>2 Despachos de trabajo equipados con mobiliario de oficina 2 Ordenadores con conexión a Internet 2 Impresoras 2 Teléfonos Material fungible</p> <hr/> <p>30 euros anuales</p>
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> ▪ N° de actuaciones realizadas ▪ N° de cooperativas asociadas que reciben la comunicación ▪ N° de comunicaciones realizadas

DOCUMENTACIÓN GENERADA POR LA IMPLANTACIÓN DEL PLAN	<ul style="list-style-type: none"> Actuación de difusión con motivo del 25 de noviembre Ejemplo de comunicación
--	---

ÁREA	COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA
DENOMINACIÓN DE LA ACCIÓN	A18. Actualizar el contenido del espacio en la red interna, accesible a toda la plantilla en el que se accede a toda la información vinculada con el Plan de Igualdad.
FECHA DE INICIO Y FIN	Enero 2018-Diciembre 2018
OBJETIVOS	<ul style="list-style-type: none"> Facilitar el acceso al contenido del Plan de Igualdad, para dar a conocer las medidas a implantar. Sensibilizar al colectivo sobre la importancia de velar por el principio de igualdad.
DESCRIPCIÓN	<p>Se actualizará el espacio destinado al Plan de Igualdad en la red interna, en el que poder acceder a toda la información vinculada con el Plan de Igualdad y con la documentación que se genere con la implantación del II PIO.</p> <p>Se informará a toda la plantilla de que pueden acceder nuevamente a este espacio, para poder consultar toda la documentación actualizada.</p>
PERSONAS RESPONSABLES	Responsable de Comunicación
PERSONAS DESTINATARIAS	Plantilla
RECURSOS NECESARIOS	Responsable de Comunicación Responsable de Formación
Humanos	
Materiales	2 Despachos de trabajo equipados con mobiliario de oficina 2 Ordenadores con conexión a Internet 2 Impresoras 2 Teléfonos 1 Sala de reuniones Plan de Igualdad Material fungible
Económicos	150

INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> ▪ N° y denominación de la documentación disponible en el espacio interno
DOCUMENTACIÓN GENERADA POR LA IMPLANTACIÓN DEL PLAN	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Pantallazo del espacio interno ▪ Ejemplo de comunicación a la plantilla

ÁREA	COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA
DENOMINACIÓN DE LA ACCIÓN	A19. Dotar de contenido el apartado en la web destinado a publicaciones, actuaciones y noticias en materia de igualdad
FECHA DE INICIO Y FIN	Enero 2018-Diciembre 2021
OBJETIVOS	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Conocer las distintas acciones desarrolladas por la Federación en el ámbito de la igualdad de oportunidades. ▪ Dar mayor visibilidad al compromiso de la Federación en materia de igualdad.
DESCRIPCIÓN	Para el desarrollo de esta acción, se dotará de contenido el apartado de la página Web destinado a publicitar todas aquellas noticias vinculadas al fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres que puedan haberse desarrollado en el marco de la Federación, a través del desarrollo de actuaciones o acciones concretas en este ámbito.
PERSONAS RESPONSABLES	Responsable de Comunicación
PERSONAS DESTINATARIAS	Plantilla Sociedad en general Cooperativas asociadas

RECURSOS NECESARIOS	Responsable de Comunicación
Humanos	2 Despachos de trabajo equipados con mobiliario de oficina 2 Ordenadores con conexión a Internet 2 Impresoras 2 Teléfonos
Materiales	1 Sala de reuniones Página web Material fungible
Económicos	300 euros anuales
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> ▪ N° de publicaciones ▪ N° de acciones desarrolladas en el ámbito de la Igualdad de Oportunidades
DOCUMENTACIÓN GENERADA POR LA IMPLANTACIÓN DEL PLAN	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Registro ▪ Ejemplo de publicaciones en la página Web

ÁREA	COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA
DENOMINACIÓN DE LA ACCIÓN	A20. Informar periódicamente del desarrollo del Plan de Igualdad a toda la plantilla, mediante la realización de sesiones informativas en las cuales se comuniquen la decisión adoptada, los motivos que la inspiran, los objetivos a alcanzar, actuaciones para su cumplimiento, repercusiones, ventajas, etc
FECHA DE INICIO Y FIN	Enero 2018-Diciembre 2021
OBJETIVOS	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Facilitar el acceso al contenido del Plan de Igualdad a toda la plantilla. ▪ Dar mayor visibilidad al Plan de Igualdad, asegurando el compromiso de la plantilla.
DESCRIPCIÓN	<p>Anualmente se organizará una sesión informativa a la plantilla, con la finalidad de acercar el contenido del PIO, el calendario de trabajo a seguir durante el transcurso de cada anualidad, así como el seguimiento de las medidas implantadas hasta la fecha.</p> <p>De igual manera, se aprovechará esta sesión para dar a conocer el compromiso de la Federación con la igualdad, indicando los motivos inspiradores, los objetivos que se pretenden conseguir y mostrando los beneficios que se pueden llegar a alcanzar tras su implementación.</p>

	De la realización de estas sesiones se informará a la plantilla para organizarlas de manera que toda la plantilla pueda asistir.
PERSONAS RESPONSABLES	Responsable de Comunicación
PERSONAS DESTINATARIAS	Plantilla Sociedad en general Cooperativas asociadas
RECURSOS NECESARIOS	Responsable de Comunicación Comisión de Igualdad
Humanos	2 Despachos de trabajo equipados con mobiliario de oficina 2 Ordenadores con conexión a Internet
Materiales	2 Impresoras 2 Teléfonos Proyector 1 Sala de reuniones Plan de Igualdad
Económicos	Material fungible 350 euros anuales
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> ▪ N° de comunicaciones a la plantilla ▪ N° de sesiones informativas anuales ▪ N° de personas participantes desagregadas por sexo
DOCUMENTACIÓN GENERADA POR LA IMPLANTACIÓN DEL PLAN	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ejemplo de las presentaciones y materiales utilizados

ÁREA	COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA
DENOMINACIÓN DE LA ACCIÓN	A21. Realizar cursos formativos sobre usos no sexistas en el lenguaje y las imágenes.
FECHA DE INICIO Y FIN	Enero 2018-Diciembre 2019
OBJETIVOS	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sensibilizar sobre el uso no sexista del lenguaje y de las imágenes. ▪ Dar a conocer la Guía de Comunicación del lenguaje y de imágenes no sexistas
DESCRIPCIÓN	<p>Se realizará una acción formativa que tenga como objetivo sensibilizar y formar sobre los usos igualitarios tanto en el lenguaje como de las imágenes.</p> <p>Esta formación se dirigirá tanto al Consejo Rector como a la plantilla en general.</p> <p>Se aprovechará esta formación para recordar la Guía de Comunicación que recoge una serie de normas sobre la utilización tanto del lenguaje como de imágenes no sexistas, así como estrategias para eliminar los usos sexistas.</p>
PERSONAS RESPONSABLES	Responsable de Formación
PERSONAS DESTINATARIAS	Plantilla Consejo Rector
RECURSOS NECESARIOS	Responsable de Formación Responsable de Comunicación
Humanos	2 Despachos de trabajo equipados con mobiliario de oficina
Materiales	2 Ordenadores con conexión a Internet
Económicos	2 Impresoras
Económicos	2 Teléfonos
Económicos	Proyector
Económicos	Aula de formación equipada
Económicos	Guía de Comunicación
Económicos	Material fungible
Económicos	500 euros anuales
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nº y denominación de las acciones formativas ▪ Nº de personas formadas desagregadas por sexo ▪ Nº de horas de formación desagregadas por sexo

**DOCUMENTACIÓN GENERADA POR LA
IMPLANTACIÓN DEL PLAN**

- Programa de la acción formativa
 - Controles de asistencia y certificados de participación
-



Impacto cooperativo

ÁREA	IMPACTO COOPERATIVO
DENOMINACIÓN DE LA ACCIÓN	A22. Difundir entre las cooperativas que la Federación cuenta con un Plan de Igualdad
FECHA DE INICIO Y FIN	Enero 2018-Diciembre 2018
OBJETIVOS	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Dar a conocer entre las cooperativas el II Plan de Igualdad. ▪ Aportar mayor visibilidad al compromiso de la Federación en materia de igualdad.
DESCRIPCIÓN	Tras la aprobación del II Plan de Igualdad y la obtención del sello “Fent empresa. Iguals en oportunitats” que acredita que la Federación cuenta con un Plan de Igualdad que fomenta la igualdad de oportunidades y trato de mujeres y hombres, se difundirá entre las distintas cooperativas asociadas a través de los medios que se consideren más oportunos para darle la mayor publicidad posible
PERSONAS RESPONSABLES	Responsable de Comunicación
PERSONAS DESTINATARIAS	Plantilla Sociedad en general Cooperativas asociadas
RECURSOS NECESARIOS	Responsable de Comunicación Responsable de Formación
Humanos	2 Despachos de trabajo equipados con mobiliario de oficina
Materiales	2 Ordenadores con conexión a Internet 2 Impresoras 2 Teléfonos
Económicos	Plan de Igualdad Material fungible
Económicos	150 euros anuales
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> ▪ N° y comunicaciones realizadas del Plan de Igualdad ▪ N° de cooperativas informadas ▪ N° de medios de comunicación utilizados
DOCUMENTACIÓN GENERADA POR LA IMPLANTACIÓN DEL PLAN	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ejemplos de las comunicaciones realizadas

ÁREA	IMPACTO COOPERATIVO
DENOMINACIÓN DE LA ACCIÓN	A23. Sensibilizar a las cooperativas respecto a la importancia de romper con los roles y estereotipos de género.
FECHA DE INICIO Y FIN	Enero 2018-Diciembre 2021
OBJETIVOS	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sensibilizar a las cooperativas sobre la importancia de incorporar la perspectiva de género en las gestión y actividades propias de sus cooperativas. ▪ Trabajar activamente para lograr alcanzar la igualdad real.
DESCRIPCIÓN	Se editará material informativo que se facilitará a las cooperativas, que incida directamente en la importancia de romper con los roles y estereotipos de género y que sea de aplicación en su gestión y desarrollo de sus actividades propias.
PERSONAS RESPONSABLES	Responsable de Comunicación
PERSONAS DESTINATARIAS	Plantilla Cooperativas asociadas
RECURSOS NECESARIOS Humanos Materiales Económicos	Responsable de Comunicación Responsable de Formación <hr/> 2 Despachos de trabajo equipados con mobiliario de oficina 2 Ordenadores con conexión a Internet 2 Impresoras 2 Teléfonos 1 Sala de reuniones Material fungible <hr/> 150 euros anuales
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> ▪ N° de materiales editados ▪ N° de comunicaciones realizadas
DOCUMENTACIÓN GENERADA POR LA IMPLANTACIÓN DEL PLAN	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ejemplos de las comunicaciones realizadas

4. Presupuestos

A continuación se presenta la estimación del presupuesto de ejecución del II Plan de Igualdad de **FEVECTA**, estructurando la información en las siete áreas de intervención, con su detalle correspondiente para cada una de las acciones, que se recogen en el siguiente esquema.

Área	Denominación de la acción	2018	2019	2020	2021
ACCESO AL EMPLEO	A1. Actualización permanente en IO del personal que intervienen en los procesos de selección y promoción.	325	325	325	325
	A2. Dar preferencia en igualdad de condiciones, a la contratación o promoción interna de personas del sexo menos representado por área de trabajo.	100	100	100	100
	A3. Elaborar una declaración de principios en pro de la igualdad de oportunidades que potencia la ruptura de roles y estereotipos de género asociados a determinadas profesiones y difundirlas entre las cooperativas asociadas.	125	125	125	125
	A4. Revisión desde la perspectiva de género las técnicas y las herramientas empleadas en los procesos de selección.	400	X	X	x
CLASIFICACIÓN PROFESIONAL PROMOCIÓN Y FORMACIÓN	A5. Revisar desde un enfoque de género el contenido de las DPTs, utilizando un lenguaje no sexista. Realizar sesiones informativas entre la plantilla para dar a conocer el contenido de las DPTs.	x	3500	x	x
	A6. Realizar cursos o jornadas de formación y sensibilización en materia de igualdad de oportunidades.	500	500	x	x
	A7. Diseñar y difundir entre la plantilla el plan anual de formación que incorpore formación en materia de igualdad.	500	500	500	500
	A8. Introducir información vinculada con el Plan de Igualdad en la sesión de acogida.	125	x	x	x
	A9. Facilitar información sobre las acciones formativas del plan anual de formación a cualquier persona de la plantilla, aun cuando se encuentren en situación de excedencia familiar, maternidad, paternidad o cualquier otro tipo de ausencia laboral especialmente con motivo de su reincorporación al puesto de trabajo.	100	100	100	100

RETRIBUCIONES	A10. Llevar a cabo, anualmente revisiones de los salarios que reciben los trabajadores y trabajadoras de la empresa y aplicar medidas correctoras si se detecta un desequilibrio retributivo por razón de sexo.	200	200	200	200
	A11. Realizar un informe anual sobre las retribuciones medias de los trabajadores y las trabajadoras de la empresa, por DPTs y la percepción de complementos salariales o pluses, identificando cualquier diferencia que no sea por razones inherentes al puesto de trabajo y estudiando medidas correctoras en caso de ser necesario.	150	150	150	150
CONCILIACIÓN Y ORDENAMIENTO DEL TIEMPO DE TRABAJO	A12. Regulación de las medidas de conciliación en la organización a través de la elaboración de una Guía de conciliación y su posterior difusión a la plantilla. Mejorar los derechos legalmente establecidos en relación con la flexibilidad horaria y condiciones de trabajo.	x	x	2500	x
	A13. Realizar campañas de formación y sensibilización en materia de conciliación y corresponsabilidad entre mujeres y hombres.	x	x	x	800
	A14. Utilizar las nuevas tecnologías de la información (videoconferencias, multiconferencias, etc), siempre que sea posible para evitar continuos viajes y desplazamientos.	1000	1000	1000	1000
PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO	A15. Revisar el protocolo de prevención del acoso para ver si da respuesta realmente a las situaciones que se puedan producir en materia de acoso. Dar especial difusión entre la plantilla al Protocolo de acoso.	250	x	x	x
	A16. Organizar acciones de formación en materia de Prevención del acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral, para toda la plantilla, en las que difundir el Protocolo de Prevención y Actuación.	x	500	500	x

COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA	A17. Realizar alguna actuación de difusión con motivo del 25 de noviembre entre las cooperativas asociadas.	300	300	300	300
	A18. Actualizar el contenido del espacio en la red interna, accesible a toda la plantilla, en el que se accede a toda la información vinculada al Plan de Igualdad.	250	x	x	x
	A19. Dotar de contenido el apartado en la web destinado a publicaciones, actuaciones y noticias en materia de igualdad..	300	300	300	300
	A20. Informar periódicamente del desarrollo del Plan de Igualdad a toda la plantilla, mediante la realización de sesiones informativas en las cuales se comuniquen la decisión adoptada, los motivos que la inspiran, los objetivos a alcanzar, actuaciones para su cumplimiento, repercusiones, ventajas, etc.	350	350	350	350
	A21. Realizar cursos formativos sobre usos no sexistas en el lenguaje y la imagen.	500	500	x	x
IMPACTO COOPERATIVO	A22. Difundir entre las cooperativas que la Federación cuenta con un Plan de igualdad.	150	x	x	x
	A23. Sensibilizar a las cooperativas respecto a la importancia de romper con los roles y los estereotipos de género.	150	150	150	150

5. Cronograma

El Segundo Plan de Igualdad de Oportunidades de **FEVECTA**, se estructura en siete áreas de intervención, con sus correspondientes acciones, que se recogen en el siguiente esquema. En total el Plan de Igualdad, se compone de 23 acciones.

Área	Denominación de la acción	2018	2019	2020	2021
ACCESO AL EMPLEO	A1. Actualización permanente en IO del personal que intervienen en los procesos de selección y promoción.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	A2. Dar preferencia en igualdad de condiciones, a la contratación o promoción interna de personas del sexo menos representado por área de trabajo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	A3. Elaborar una declaración de principios en pro de la igualdad de oportunidades que potencia la ruptura de roles y estereotipos de género asociados a determinadas profesiones y difundirlas entre las cooperativas asociadas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	A4. Revisión desde la perspectiva de género las técnicas y las herramientas empleadas en los procesos de selección.	<input type="radio"/>			
CLASIFICACIÓN PROFESIONAL PROMOCIÓN Y FORMACIÓN	A5. Revisar desde un enfoque de género el contenido de las DPTs, utilizando un lenguaje no sexista. Realizar sesiones informativas entre la plantilla para dar a conocer el contenido de las DPTs.		<input type="radio"/>		
	A6. Realizar cursos o jornadas de formación y sensibilización en materia de igualdad de oportunidades.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>		
	A7. Diseñar y difundir entre la plantilla el plan anual de formación que incorpore formación en materia de igualdad.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	A8. Introducir información vinculada con el Plan de Igualdad en la sesión de acogida.	<input type="radio"/>			
	A9. Facilitar información sobre las acciones formativas del plan anual de formación a cualquier persona de la plantilla, aun cuando se encuentren en situación de excedencia familiar, maternidad, paternidad o cualquier otro tipo de ausencia laboral especialmente con motivo de su reincorporación al puesto de trabajo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

RETRIBUCIONES	A10. Llevar a cabo, anualmente revisiones de los salarios que reciben los trabajadores y trabajadoras de la empresa y aplicar medidas correctoras si se detecta un desequilibrio retributivo por razón de sexo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	A11. Realizar un informe anual sobre las retribuciones medias de los trabajadores y las trabajadoras de la empresa, por DPTs y la percepción de complementos salariales o pluses, identificando cualquier diferencia que no sea por razones inherentes al puesto de trabajo y estudiando medidas correctoras en caso de ser necesario.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
CONCILIACIÓN Y ORDENAMIENTO DEL TIEMPO DE TRABAJO	A12. Regulación de las medidas de conciliación en la organización a través de la elaboración de una Guía de conciliación y su posterior difusión a la plantilla. Mejorar los derechos legalmente establecidos en relación con la flexibilidad horaria y condiciones de trabajo.			<input type="radio"/>	
	A13. Realizar campañas de formación y sensibilización en materia de conciliación y corresponsabilidad entre mujeres y hombres.				<input type="radio"/>
	A14. Utilizar las nuevas tecnologías de la información (videoconferencias, multiconferencias, etc), siempre que sea posible para evitar continuos viajes y desplazamientos.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y MORAL	A15. Revisar el protocolo de prevención del acoso para ver si da respuesta realmente a las situaciones que se puedan producir en materia de acoso. Dar especial difusión entre la plantilla al Protocolo de acoso.	<input type="radio"/>			
	A16. Organizar acciones de formación en materia de Prevención del acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral, para toda la plantilla, en las que difundir el Protocolo de Prevención y Actuación.		<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA	A18. Realizar alguna actuación de difusión con motivo del 25 de noviembre entre las cooperativas asociadas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	A19. Actualizar el contenido del espacio en la red interna, accesible a toda la plantilla, en el que se accede a toda la información vinculada al Plan de Igualdad.	<input type="radio"/>			
	A20. Dotar de contenido el apartado en la web destinado a publicaciones, actuaciones y noticias en materia de igualdad..	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	A21. Informar periódicamente del desarrollo del Plan de Igualdad a toda la plantilla, mediante la realización de sesiones informativas en las cuales se comuniquen la decisión adoptada, los motivos que la inspiran, los objetivos a alcanzar, actuaciones para su cumplimiento, repercusiones, ventajas, etc.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	A22. Realizar cursos formativos sobre usos no sexistas en el lenguaje y la imagen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>		
	A23. Utilizar en las campañas publicitarias y de comunicación, los logos y reconocimientos que acrediten que la Federación cuenta con un Plan de Igualdad.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	A24. Difundir entre las cooperativas que la Federación cuenta con un Plan de igualdad.	<input type="radio"/>			
IMPACTO COOPERATIVO	A25. Sensibilizar a las cooperativas respecto a la importancia de romper con los roles y los estereotipos de género.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>