
I PLA D'IGUALTAT

CONFEDERACIÓ SINDICAL
COMISSIONS OBRERES DEL PAÍS VALENCIÀ
(CS CCOO PV)
2015 – 2018

drets treball decent diàleg
inversió estat social apoderament
dependència sostenibilitat justícia
igualtat educació
sanitat proximitat

méssindicat **ambtu** mésciutadania

qualificació estabilitat
cultura convenis
cooperació protecció autonomia
solidaritat participació
salut conciliació reivindicació

Elaborat per:



confederació sindical comissions obreres país valencià

Subvencionat per:



CONTINGUT

1. Principis del Pla d'Igualtat	4
2. Objectius del Pla d'Igualtat	7
3. Àmbit d'aplicació del Pla d'Igualtat	8
4. Parts subscriptores del Pla d'Igualtat	8
5. Entrada en vigor i període de vigència	8
6. Mitjans i recursos per a la seua posada en marxa	9
7. Definició del Pla d'Igualtat	9
8. Garantia del compromís de la Direcció	10
9. Reglament de funcionament de la Comissió d'Igualtat CS CCOO PV	11
10. Resum del Diagnòstic de Gènere de la CS CCOO PV.....	14
11. Àrees d'Acció del Pla d'Igualtat	15
11.1. Àrea d'Accés a l'Ocupació	16
11.2. Àrea de Condicions de Treball – Classificació Professional	20
11.3. Àrea de Condicions de Treball – Retribució	22
11.4. Àrea de Condicions de Treball – Tipus de Contracte	24
11.5. Àrea de Condicions de Treball – Salut Laboral	26
11.6. Àrea de Promoció Professional i Formació	29
11.7. Àrea d'Ordenació del Temps de Treball – Conciliació i Coresponsabilitat	33
11.8. Àrea de Prevenció de l'Assetjament i de l'Assetjament per Raó de Sexe	36
11.9. Àrea de Prevenció de la Violència de Gènere	38
11.10. Àrea de Comunicació, Llenguatge i Publicitat No Sexista	40
12. Sistemes de seguiment i avaluació	43
12.1. Seguiment del Pla d'Igualtat	44
12.2. Avaluació del Pla d'Igualtat	47

1. PRINCIPIS DEL PLA D'IGUALTAT

El Pla d'Igualtat de la Confederació Sindical de CCOO PV es regirà pels PRINCIPIS RECTORS següents que determinaran la forma d'actuar del sindicat i de tota la seua plantilla laboral en l'activitat sindical i es convertiran en pròpies definicions clau de la Llei Orgànica per a la Igualtat efectiva entre dones i homes:

1.- PRINCIPI D'IGUALTAT

Tots els treballadors i les treballadores de CS CCOO PV són iguals, sense que puga existir cap discriminació directa o indirecta per raó de naixement, raça, ètnia, origen nacional, sexe, religió, opinió, orientació sexual, identitat de gènere, edat o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.

2.- PRINCIPI D'IGUALTAT DE TRACTE ENTRE HOMES I DONES (Art. 3)

La igualtat de tracte entre dones i homes comporta l'absència de tota discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe i, especialment, les derivades de l'embaràs, la maternitat, l'assumpció d'obligacions familiars i l'estat civil.

3.- IGUALTAT DE TRACTE I D'OPORTUNITATS EN L'ACCÉS A L'OCUPACIÓ, EN LA FORMACIÓ I EN LA PROMOCIÓ PROFESSIONALS I EN LES CONDICIONS DE TREBALL (Art. 5)

El principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, aplicable en l'àmbit de l'ocupació privada i en l'ocupació pública, es garantirà, en els termes previstos en la normativa aplicable, en l'accés a l'ocupació, fins i tot al treballador o la treballadora per compte propi, en la formació professional, en la promoció professional, en les condicions de treball, incloses les retributives i les d'acomiadament, o en qualsevol organització els integrants i les integrants de la qual exercisquen una professió concreta, incloses les prestacions per aquestes concedides.

4.- DISCRIMINACIÓ DIRECTA PER RAÓ DE SEXE (Art. 6)

La discriminació directa per raó de sexe es defineix com la situació en què es troba una persona que siga o haja sigut tractada o poguera ser tractada, en atenció al seu sexe, de manera menys favorable que una altra en situació comparable.

5.- DISCRIMINACIÓ INDIRECTA PER RAÓ DE SEXE (Art. 6):

La discriminació indirecta per raó de sexe es defineix com la situació en què una disposició, criteri o pràctica aparentment neutres posa a persones d'un sexe en desavantatge particular pel que fa a persones de l'altre, llevat que aquesta disposició, criteri o pràctica puga justificar-se objectivament en atenció a una finalitat legítima i que els mitjans per a aconseguir aquesta finalitat siguen necessaris i adequats.

En qualsevol cas, es considera discriminatòria tota ordre de discriminar, directament o indirecta, per raó de sexe.

6.- ASSETJAMENT SEXUAL (Art. 7)

Es considera assetjament sexual qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual que tinga el propòsit o produïska l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

7.- ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE (Art. 7)

Es considera assetjament per raó de sexe qualsevol comportament realitzat d'acord amb el sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seua dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

Es consideraran, en tot cas, discriminatoris l'assetjament sexual i per raó de sexe. El condicionament d'un dret o d'una expectativa de dret a l'acceptació d'una situació constitutiva d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe es considera també acte de discriminació per raó de sexe.

8.- DISCRIMINACIÓ PER EMBARÀS O MATERNITAT (Art. 8)

Constitueix discriminació directa per raó de sexe tot tracte desfavorable a les dones relacionat amb l'embaràs o la maternitat.

9.- INDEMNITAT ENFRONT DE REPRESÀLIES (Art. 9)

Comporta la prohibició (en considerar-se discriminació per raó de sexe) de qualsevol tracte advers o efecte negatiu que es produïska per a una persona com a conseqüència de la presentació per la seua banda de queixa, reclamació, denúncia, demanda o recurs, de qualsevol tipus, destinats a impedir la seua discriminació i a exigir el compliment efectiu del principi d'igualtat de tracte entre dones i homes.

10.- CONSEQÜÈNCIES JURÍDIQUES DE LES CONDUCTES DISCRIMINATÒRIES (Art. 10)

Els actes i les clàusules dels negocis jurídics que constitueixen o causen discriminació per raó de sexe es consideraran nuls i sense efecte, i donaran lloc a responsabilitat a través d'un sistema de reparacions o indemnitzacions que siguen reals, efectives i proporcionades al perjudici patit, així com, si escau, a través d'un sistema eficaç i dissuasiu de sancions que previnga la realització de conductes discriminatòries.

11.- ACCIONS POSITIVES (Art. 11)

Amb la finalitat de fer efectiu el dret constitucional de la igualtat, els poders públics adoptaran mesures específiques a favor de les dones per a corregir situacions paleses de desigualtat de fet respecte dels homes. Aquestes mesures, que seran aplicables en tant subsistisquen aquestes situacions, hauran de ser raonables i proporcionades en relació amb l'objectiu perseguit en cada cas.

També les persones físiques i jurídiques privades podran adoptar aquest tipus de mesures en els termes previstos en aquesta llei.

12.- TUTELA JUDICIAL EFECTIVA (Art. 12)

1. Qualsevol persona podrà recaptar dels tribunals la tutela del dret a la igualtat entre dones i homes, d'acord amb l'establert en l'art. 53.2 CE, fins i tot després de la terminació de la relació en la qual suposadament s'ha produït la discriminació.

2. La capacitat i legitimació per a intervenir en processos civils, socials i contenciosos-administratius que versen sobre la defensa d'aquest dret corresponen a les persones físiques o jurídiques amb interès legítim, determinades en les lleis reguladores d'aquests processos.

3. La persona assetjada serà l'única legitimada en els litigis sobre assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.

13.- PROVA (Art. 13)

1. D'acord amb les lleis processals, en aquells procediments en els quals les al·legacions de la part actora es fonamenten en actuacions discriminatòries, per raó de sexe, correspondrà a la persona adoptada provar l'absència de discriminació en les mesures adoptades i la seua proporcionalitat.

A l'efecte d'allò que es disposa en el paràgraf anterior, l'òrgan judicial, a instàncies de part, podrà recaptar, si ho estimara útil i pertinent, informe o dictamen dels organismes públics competents.

2. L'establert en l'apartat anterior no serà aplicable als processos penals.

14.- PROMOCIÓ DE LA IGUALTAT EN LA NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA (Art. 43)

D'acord amb el que estableix legalment, mitjançant la negociació col·lectiva es podran establir mesures d'acció positiva per afavorir l'accés de les dones a l'ocupació i l'aplicació efectiva del principi d'igualtat de tracte i no discriminació en les condicions de treball entre dones i homes.

15.- ELS DRETS DE CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL (Art. 44)

1.- Els drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral es reconeixeran als treballadors i les treballadores de manera que fomenten l'assumpció equilibrada de les responsabilitats familiars i que s'evite tota discriminació basada en el seu exercici.

2.- El permís i la prestació per maternitat es concediran en els termes previstos en la normativa laboral i de Seguretat social.

3.- Per contribuir a un repartiment més equilibrat de les responsabilitats familiars, es reconeix als pares el dret a un permís i una prestació per paternitat, en els termes previstos en la normativa laboral i de Seguretat social.

2. OBJECTIUS DEL PLA D'IGUALTAT

- Assegurar l'absència de procediments o polítiques discriminatòries per raó de sexe en matèria de selecció, contractació, formació, promoció i retribució i en qualsevol altre aspecte relacionat amb la política de recursos humans del sindicat.
- Realitzar una labor contínua de formació i sensibilització en matèria d'igualtat d'oportunitats i de tracte i de no discriminació i marcar aquest pla, com un dels seus objectius principals, la tasca de sensibilització i conscienciació de tota la plantilla laboral en pro de la igualtat.
- Promoure en la Confederació Sindical de CCOO PV el principi d'igualtat de tracte entre dones i homes, i garantir les mateixes oportunitats professionals en l'ocupació, selecció, retribució, formació, desenvolupament, promoció i condicions de treball.
- Garantir en el sindicat l'absència de discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe i, especialment, les derivades de la maternitat, paternitat, l'assumpció d'obligacions familiars, l'estat civil i condicions laborals.
- Eliminar tota manifestació de discriminació en la promoció interna i selecció.
- Prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe amb la implantació d'un protocol que protegisca tots els treballadors i les treballadores d'ofenses de naturalesa sexual o vinculades al seu sexe.
- Promoure mitjançant accions de comunicació i formació la igualtat d'oportunitats en tots els nivells organitzatius del sindicat.
- Potenciar i facilitar la coresponsabilitat i la conciliació de la vida professional, personal i familiar i la coresponsabilitat a tota la plantilla del sindicat, amb independència de la seua antiguitat, a través de mesures concretes que possibiliten la compatibilitat òptima dels àmbits laboral i privat.
- Impulsar millores en els processos de participació de les dones en la direcció i en la presa de decisions i visualitzar el nostre compromís amb la igualtat.

3. ÀMBIT D'APLICACIÓ

Aquest Pla d'Igualtat serà aplicable a tots els treballadors i les treballadores amb relació laboral de la Confederació Sindical de CCOO PV, amb independència del seu nivell jeràrquic o de qualsevol altre aspecte i serà aplicable igualment a tots els centres de treball (presentes o futurs) del sindicat.

4. PARTS SUBSCRIPTORES DEL PLA D'IGUALTAT

El Pla d'Igualtat el subscriuen la Direcció del sindicat i la Representació Legal dels i les Treballadores a través de la Comissió d'Igualtat de Tracte i d'Oportunitats del sindicat. Aquesta Comissió d'Igualtat ha conegut i analitzat, de forma conjunta, el diagnòstic de situació realitzat i ha aprovat mitjançant negociació aquest pla.

Qualsevol modificació legal o convencional que millore alguna de les mesures previstes en aquest Pla quedarà incorporada automàticament, sense necessitat de pacte exprés entre les parts i substituirà el que ací es preveu. Tot això sense perjudici que, a petició d'una de les parts i una vegada consensuat entre ambdues, es puguin redactar els acords necessaris per a l'expressa substitució d'una de les mesures originals d'aquest Pla d'Igualtat per una altra futura (o d'altres) incorporada per necessitats derivades de la legislació, com a resultat de la negociació col·lectiva o per situacions extraordinàries que pogueren sorgir una vegada aprovat aquest Pla d'Igualtat.

Tots els documents generats per la Comissió d'Igualtat de Tracte i d'Oportunitats quedaran annexats a aquest Pla d'Igualtat (acta de constitució de la Comissió d'Igualtat de Tracte i d'Oportunitats, reglament de funcionament, acta d'aprovació del Pla d'Igualtat, etc.).

5. ENTRADA EN VIGOR I PERÍODE DE VIGÈNCIA

Aquest Pla d'Igualtat de la Confederació Sindical de CCOO PV entrarà en vigor en data 1 d'abril de 2015 i tindrà un període de vigència de quatre anys, fins al 31 de desembre de 2018.

Transcorregut el període de vigència, la Confederació Sindical de CCOO PV procedirà, en un termini màxim de sis mesos, a realitzar un nou diagnòstic de la situació existent en matèria d'igualtat entre dones i homes, i es mantindrà vigent l'anterior Pla d'Igualtat fins que no siga aprovat el següent. El nou entrarà en vigor des del primer dia del mes següent al de la seua signatura per les parts.

6. MITJANS I RECURSOS PER A LA SEUA POSADA EN MARXA

El desenvolupament del Pla d'Igualtat comptarà amb les instal·lacions, equips, mitjans i recursos humans i econòmics suficients per a complir amb els objectius proposats en aquest Pla d'Igualtat.

7. DEFINICIÓ DEL PLA D'IGUALTAT

Segons l'art. 46 de la Llei Orgànica d'Igualtat efectiva entre dones i homes, el Pla d'Igualtat és un conjunt de mesures, adoptades després de realitzar un diagnòstic de situació, tendents a aconseguir en l'empresa la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i a eliminar la discriminació per raó de sexe.

Els plans d'igualtat fixaran els objectius concrets d'igualtat a aconseguir, les estratègies i pràctiques a adoptar per a la seua consecució i avaluació dels objectius fixats.

Per a la consecució dels objectius fixats, els plans d'igualtat podran contemplar, entre unes altres, les matèries d'accés a l'ocupació, classificació professional, promoció i formació, retribucions, ordenació del temps de treball per a afavorir, en termes d'igualtat entre dones i homes, la conciliació laboral, personal i familiar, i prevenció de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.

Els plans d'igualtat inclouran la totalitat de la plantilla laboral del sindicat, sense perjudici de l'establiment d'accions especials adequades respecte a determinats centres de treball.

8. GARANTIA DEL COMPROMÍS DE LA DIRECCIÓ

La Confederació Sindical de CCOO PV declara el seu compromís en l'establiment i desenvolupament de polítiques que integren la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes, sense discriminar directament o indirecta per raó de sexe, així com en l'impuls i foment de mesures per a aconseguir la igualtat real en el si de la nostra organització i establirà la igualtat d'oportunitats entre dones i homes com un principi estratègic de la nostra Política Corporativa i de Recursos Humans, d'acord amb la definició d'aquest principi que estableix la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la Igualtat efectiva entre dones i homes.

En tots i cadascun dels àmbits en què es desenvolupa l'activitat d'aquesta organització, des de la selecció a la promoció, passant per la política salarial, la formació, les condicions de treball i ocupació, la salut laboral, l'ordenació del temps de treball i la conciliació, assumim el principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes, amb especial atenció a la discriminació indirecta, entenent per aquesta *"la situació en què una disposició, criteri o pràctica aparentment neutres, posa una persona d'un sexe en desavantatge particular respecte de persones de l'altre sexe"*.

Respecte a la comunicació, tant interna com a externa, s'informarà de totes les decisions que s'adopten referent a això i es projectarà una imatge de l'organització d'acord amb aquest principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

Els principis enunciats es portaran a la pràctica a través del foment de mesures d'igualtat o a través de la implantació d'un Pla d'igualtat que comporten millores respecte a la situació present, i s'arbitraran els corresponents sistemes de seguiment, amb la finalitat d'avançar en la consecució de la igualtat real entre dones i homes en l'empresa i per extensió, en el conjunt de la societat.

Per a dur a terme aquest propòsit es comptarà amb la representació legal de treballadors i treballadores, no solament en el procés de negociació col·lectiva, tal com estableix la Llei Orgànica 3/2007 per a la Igualtat efectiva entre dones i homes, sinó en tot el procés de desenvolupament i avaluació de les esmentades mesures d'igualtat o Pla d'igualtat.

9. REGLAMENT DE FUNCIONAMENT DE LA COMISSIÓ D'IGUALTAT DE LA CS CCOO PV

DECLARACIÓ D'INTENCIONS I OBLIGACIONS:

Aquest reglament té com a finalitat regular la forma de treballar de la Comissió d'Igualtat de la Confederació Sindical de Comissions Obreres del País Valencià (CS CCOO PV), per al disseny i implementació del Pla d'Igualtat en l'organització sindical, en el temps que dure el procés de disseny i durant la vigència d'aquest.

La creació d'aquesta Comissió va ser aprovada en la reunió de data 2 de febrer de 2015. La seua funció principal serà la de facilitar i garantir l'elaboració i implementació del Pla d'Igualtat en la CS CCOO PV, basat en un diagnòstic previ de la situació de l'organització i a partir del com es proposaran mesures encaminades a aconseguir la igualtat real en tots els àmbits en què fóra necessari.

FUNCIONS:

Les funcions de la Comissió d'Igualtat seran:

- Establiment d'un pla de treball en l'elaboració del Pla d'Igualtat (compromís de l'alta direcció, diagnòstic de gènere, anàlisi dels resultats, definició de mesures o accions que conformen en actitud d'Igualtat, aplicació i execució de les accions, seguiment i avaluació del Pla d'Igualtat).
- Per a l'elaboració del Diagnòstic de gènere les funcions seran analitzar les dades quantitatives i qualitatives necessàries desagregades per sexe, per a efectuar un diagnòstic previ de la posició de dones i homes en la CS CCOO PV.
- Una vegada analitzades les dades, la Comissió d'Igualtat acordarà les mesures a desenvolupar en l'organització amb la finalitat de poder resoldre de manera preventiva o correctiva les possibles situacions de desigualtat de gènere que hagen pogut aparèixer durant la realització del diagnòstic.
- Les accions a acordar per a desenvolupar en el marc del Pla d'Igualtat han d'estar relacionades amb les àrees d'intervenció següents:
 - Accés a l'ocupació.
 - Condicions de treball (classificació professional, retribució, tipus de contracte, llocs de responsabilitat, salut laboral).
 - Promoció professional i formació.
 - Ordenació del temps de treball (conciliació de la vida personal, laboral i familiar). Coresponsabilitat.
 - Prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe.
 - Prevenció de la violència de gènere.
 - Comunicació, llenguatge i publicitat no sexista.
- Una vegada realitzat el diagnòstic de la situació i dissenyat el Pla d'Igualtat, la Comissió serà l'encarregada de vetllar perquè es duguen a terme les mesures acordades en el

Pla, els terminis i recursos per a portar-les a efecte, les persones responsables de fer-ho, així com els terminis per a la seua avaluació.

- Una vegada aprovat el Pla d'Igualtat, la Comissió d'Igualtat serà l'encarregada del seguiment, control i avaluació, de l'aplicació de les mesures en ell contemplades, així com de proposar millores atenent als resultats obtinguts.
- La Comissió d'Igualtat serà l'encarregada de gestionar els dubtes o qüestions que sorgisquen de la plantilla amb la finalitat de facilitar la comunicació pel que fa al Pla d'Igualtat.
- La Comissió d'Igualtat serà l'encarregada de realitzar o si escau coordinar totes les labors de sensibilització quant al Pla d'Igualtat a la plantilla.
- La Comissió vetlarà pel respecte al principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats en la Confederació Sindical de CCOOPV.
- La Comissió coneixerà dels possibles casos d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe que puguen donar-se en l'àmbit de la CS CCOO PV, en els termes que s'establisquen en el Protocol que s'incorporarà al Pla d'Igualtat.
- La Comissió donarà suport en l'àmbit laboral a les treballadores que ho sol·liciten en els casos de violència de gènere.
- Qualssevol altres funcions relacionades amb el principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats i no discriminació per raó de sexe.

COMPOSICIÓ:

La composició de la Comissió d'Igualtat estarà conformada per un grup paritari de la Representació Legal dels Treballadors i les Treballadores (RLT) i de la Direcció del Sindicat (DS). L'esmentada composició queda reflectida en l'Acta de Constitució de la Comissió d'Igualtat.

La Presidència de la Comissió d'Igualtat correspondrà a la Direcció i la Secretaria a la Representació Legal dels Treballadors i Treballadores, que s'encarregaran, respectivament, de convocar les reunions i estendre-hi acta.

REUNIONS:

Una vegada elaborat el Pla d'Igualtat la Comissió es reunirà cada tres mesos. Les convocatòries a les **reunions ordinàries** es realitzaran per escrit amb una antelació de 10 dies com a mínim.

Les **reunions extraordinàries** de la Comissió seran convocades pel mateix procediment, a petició de les parts.

Els motius per a la convocatòria de reunions extraordinàries seran:

- Coneixement per part d'algunes i d'alguns membres de la Comissió d'Igualtat de situacions de discriminació directa, amb un previ de 72 hores d'antelació.

Per als motius següents la convocatòria serà amb 5 dies d'antelació:

- Intenció de l'empresa d'optar a certificacions, subvencions o ajudes en matèria d'igualtat.
- Reestructuracions o canvis organitzacionals que representen una diferència substancial quant al nombre d'homes i dones en la plantilla, possibilitats d'ascens o promoció o de qualsevol altra àrea arrellegada en les accions del Pla d'Igualtat que pugui donar lloc a la reelaboració del diagnòstic de gènere i/o de les accions del Pla d'Igualtat i el seu seguiment.

A les reunions de la Comissió podran assistir assessors i assessores externs.

ACTES:

De cada reunió s'alçarà una acta que serà signada per la Presidència i la Secretaria de la Comissió i en la qual es farà constar el resum dels temes tractats, acords i desacords.

CONFIDENCIALITAT:

Totes les persones components de la Comissió es comprometen a tractar amb confidencialitat la informació, les dades, els documents, i/o qualsevol altra informació de la qual es fera ús en el si d'aquesta o els fóra lliurada.

DISPOSICIONS TRANSITÒRIES:

PRIMERA. Qualsevol disposició reglamentària, que afecte el contingut d'aquest reglament, hi serà adaptada pel Comitè d'Igualtat en una reunió específica per al cas.

SEGONA. Aquest acord s'incorporarà com a annex al Pla d'Igualtat.

10. RESUM DEL DIAGNÒSTIC DE GÈNERE DE LA CS CCOO PV

El Diagnòstic de Gènere de la Confederació Sindical de CCOO PV ofereix una sèrie de dades quantitatives i qualitatives necessàries per a elaborar el Pla d'Igualtat que incidisca en aquells aspectes on s'evidencien les desigualtats de gènere. Punts a tenir en compte:

- La plantilla laboral de CCOO PV està clarament feminitzada. De les 181 persones que hi treballen, el 33,7% són homes i el 66,3% dones. En totes les províncies del País Valencià les dones representen al voltant del 66% de la plantilla.
- En els últims cinc anys s'observa que el 80% dels contractes s'han realitzat a treballadors.
- Es produeix una subrepresentació de treballadores en aquells llocs que requereixen una major responsabilitat i/o acompliment de tasques professionals més qualificades de l'escalafó superior. I per contra, en aquelles categories professionals amb menor retribució salarial, menor valoració i menor qualificació professional, és on es troba el volum major de treballadores en el sindicat. Per la qual cosa es recomanaria establir mesures correctores mitjançant negociació col·lectiva per afavorir l'accés de les dones a totes les professions. Sobretot tenint en compte que entre les persones amb estudis universitaris en CCOO PV el 57% són dones.
- El 86% dels contractes amb jornades reduïdes o a temps parcial de la CS CCOO PV estan ocupats per dones. Així doncs, de cada deu dones contractades en CCOO PV, quasi quatre hi treballen a temps parcial. L'organització facilita mesures de conciliació però seria convenient analitzar les causes d'aquesta elevada taxa de parcialitat.
- Les dades constaten que són les dones les que segueixen assumint en major mesura que els homes les responsabilitats familiars i la cura de persones dependents. Això provoca que tinguin majors dificultats per a equilibrar la seua presència en l'àmbit laboral i familiar, i que la conciliació encara se segueisca veient com un tema de dones. Pel que es recomanaria que es fomentara l'ús de mesures de conciliació entre els homes a través de campanyes específiques.
- De l'enquesta als treballadors i les treballadores s'extrau la demanda d'una major formació en igualtat de tracte i d'oportunitats. Així com accions formatives dirigides a treballadores per a facilitar la seua promoció a llocs de responsabilitat en les quals estan subrepresentades.
- L'anàlisi de les retribucions es desprén la necessitat d'una major definició de tots els elements retributius (complements, plusos, etc) per si pogueren generar discriminacions indirectes, per la qual cosa seria recomanable una anàlisi estadística sobre les retribucions.
- Per a l'obtenció de determinades dades estadístiques desagregades per sexe seria recomanable que des de la Secretaria de Direcció de Persones s'habilitaren les eines informàtiques pertinents per a elaborar els posteriors informes de diagnòstic de gènere, sobretot referent a la conciliació de la vida laboral, personal i familiar.

11. ÀREES D'ACCIÓ DEL PLA D'IGUALTAT

1. Àrea d'Accés a l'Ocupació
2. Àrea de Condicions de Treball – Classificació Professional
3. Àrea de Condicions de Treball – Retribució
4. Àrea de Condicions de Treball – Tipus de Contracte
5. Àrea de Condicions de Treball – Salut Laboral
6. Àrea de Promoció Professional i Formació
7. Àrea d'Ordenació del Temps de Treball - Conciliació i Coresponsabilitat
8. Àrea de Prevenció de l'Assetjament Sexual i de l'Assetjament por Raó de Sexe
9. Àrea de Prevenció de la Violència de Gènere
10. Àrea de Comunicació, Llenguatge i Publicitat No Sexista

1. ÀREA D'ACCÉS A L'OCUPACIÓ

OBJECTIUS

1. Afavorir l'equilibri de la plantilla en relació al lloc de treball.
2. Promoure un sistema d'accés a ocupació que garantisca la igualtat de tracte i d'oportunitats.
3. Evitar qualsevol tipus de discriminació directa o indirecta per raó de sexe en l'accés a l'ocupació, a més de contribuir al compliment dels principis generals d'igualtat, mèrit i capacitat.
4. Incloure la perspectiva de gènere en el procediment d'accés a l'ocupació en l'organització: en la captació de candidats i candidates, en les proves selectives a realitzar, els criteris de selecció, etc.
5. Garantir la transparència i visibilitat dels processos selectius i de contractació de personal.
6. Garantir el llenguatge inclusiu i/o imatges no sexistes en les convocatòries de vacants d'ocupació o en qualsevol altra matèria d'accés a l'ocupació.
7. Formar i sensibilitzar totes aquelles persones amb responsabilitat i participació en els processos de selecció

ACCIONS

ÀREA D'ACCÉS A L'OCUPACIÓ

ACCIONS	RECURSOS	PERSONA RESPONSABLE	PERSONES DESTINATÀRIES	CALENDARI	
				Inici	Finalització
1.1. Es revisarà i actualitzarà el manual d'acolliment i del procediment de selecció de personal incorporant la perspectiva de gènere.	Manual d'acollida Manual de Procediment de Selecció	Secr. Direcció Persones Comissió d'Igualtat	Candidats i candidates dels processos de selecció i persones contractades	1 abril 2015	30 juny 2015
1.2 Es revisarà i actualitzarà el format de sol·licituds perquè siguin homogènies per a cada lloc de treball, amb una utilització inclusiva del llenguatge.	Impresos de sol·licituds Pàgina web Taulers d'anuncis/ Intranet Anuncis públics	Secr. Direcció Persones Comissió d'Igualtat	Candidats i candidates dels processos de selecció	1 abril 2015	30 juny 2015
1.3. Es revisaran les convocatòries d'accés a l'ocupació (impresos i publicacions de sol·licitud) i els processos de selecció per a eliminar qualsevol	Impresos de sol·licituds Pàgina web Taulers d'anuncis/ Intranet Anuncis públics	Secr. Direcció Persones Comissió de Personal Comissió d'Igualtat	Candidats i candidates dels processos de selecció	1 abril 2015	30 juny 2015

ÀREA D'ACCÉS A L'OCUPACIÓ

ACCIONS	RECURSOS	PERSONA RESPONSABLE	PERSONES DESTINATÀRIES	CALENDARI	
				Inici	Finalització
dada o pregunta referent a estat civil, càrregues familiars o qualsevol altra qüestió personal de contingut sexista o sobre la vida privada de les persones candidates.					
1.4. S'inclouran en les ofertes d'ocupació el compromís de l'organització amb la Igualtat d'Oportunitats.	Compromís de l'Organització en Igualtat d'Oportunitats	Secr. Direcció Persones	Candidats i candidates dels processos de selecció	1 juliol 2015	Vigència del Pla
1.5. S'establiran mesures d'acció positiva per a la contractació de dones en aquells llocs de treball on estiguen subrepresentades tenint present sempre el principi d'igualtat de mèrits.	Informe diagnòstic de gènere Reunió amb acta i conclusions de llocs amb subrepresentació de les dones	Secr. Direcció Persones Comissió d'Igualtat	Candidates dels processos de selecció	1 juliol 2015	Vigència del Pla
1.6. Es desenvoluparan accions formatives i de sensibilització en matèria d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes per al personal del Departament de Direcció de Persones.	Cursos i/o jornades de formació en igualtat de Tracte i Oportunitats Fullet, notes informatives Intranet Pàgina Web	Secr. Direcció Persones Comissió d'Igualtat	Personal del Departament de Direcció de Persones	1 abril 2015	31 juliol 2015
1.7. Es desenvoluparan accions formatives i de sensibilització en matèria d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes per als i les responsables de la Direcció del sindicat en tota la seua estructura.	Cursos i/o jornades de formació en igualtat de Tracte i Oportunitats Jornades, fullets, notes informatives Intranet Pàgina Web	Secr. Direcció Persones Secr. Formació i Ocupació Secr. Dona i Polítiques Igualtat Comissió d'Igualtat	Responsables de la Direcció del sindicat	1 abril 2015	31 desembre 2015
1.8. S'establirà un protocol d'actuació per a la contractació de serveis amb altres entitats, empreses i proveïdores, en el qual es requerisca el compliment de la normativa vigent en matèria	Protocol d'actuació Compromís de l'Organització en Igualtat d'Oportunitats	Secr. Direcció Persones Secr. Adm. i Finances Comissió d'Igualtat	Entitats, empreses i proveïdores subcontractades	1 maig 2015	31 desembre 2015

ÀREA D'ACCÉS A L'OCUPACIÓ

ACCIONS	RECURSOS	PERSONA RESPONSABLE	PERSONES DESTINATÀRIES	CALENDARI	
				Inici	Finalització
d'igualtat i es prevalga aquelles que tinguen plans o mesures d'igualtat aprovats per a les seues pròpies plantilles o que tinguen contractades dones en sectors tradicionalment masculins.					

MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ

ÀREA D'ACCÉS A L'OCUPACIÓ

ACCIONS	INDICADORS	EINA DE RECOLLIDA D'INFORMACIÓ
1.1. Es revisarà i actualitzarà el manual d'acolliment i del procediment de selecció de personal tot incorporant la perspectiva de gènere.	Manual d'Acollida Manual de Procediment de Selecció	Reunió de la Comissió d'Igualtat i constatació en acta de l'objectiu
1.2. Es revisarà i actualitzarà el format de sol·licituds perquè siguen homogènies per a cada lloc de treball, amb una utilització inclusiva del llenguatge.	Tots els models de sol·licitud per al lloc de treball	Reunió de la Comissió d'Igualtat i constatació en acta de l'objectiu
1.3. Es revisaran les convocatòries d'accés a l'ocupació (impresos i publicacions de sol·licitud) i els processos de selecció per a eliminar qualsevol dada o pregunta referent a estat civil, càrregues familiars o qualsevol altra qüestió personal de contingut sexista o sobre la vida privada de les persones candidates.	Tots els models de sol·licitud per al lloc de treball Conveni Col·lectiu	Reunió de la Comissió d'Igualtat i constatació en acta de l'objectiu
1.4. S'inclouran en les ofertes d'ocupació el compromís de l'organització en la Igualtat d'Oportunitats.	% ofertes d'ocupació	Model de convocatòria

ÀREA D'ACCÉS A L'OCUPACIÓ

1.5. S'establiran mesures d'acció positiva per a la contractació de dones en aquells llocs de treball on estiguen subrepresentades tenint en compte sempre el principi d'igualtat de mèrits.	% dones contractades en llocs de treball en els quals estan subrepresentades	Informe del procés selectiu desagregat per sexe
1.6. Es desenvoluparan accions formatives i de sensibilització en matèria d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes per al personal del Departament de Direcció de Persones.	Nombre d'accions formatives (nombre d'hores) i de sensibilització Nombre de persones assistents i/o beneficiàries	Relació de persones assistents desagregades per sexe i data d'impartició
1.7. Es desenvoluparan accions formatives i de sensibilització en matèria d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes per als i les responsables de Direcció del sindicat en tota la seua estructura.	Nombre d'accions formatives (nombre d'hores) i de sensibilització Nombre de persones assistents i/o beneficiàries	Relació de persones assistents desagregades per sexe i data d'impartició
1.8. S'establirà un protocol d'actuació per a la contractació de serveis amb altres entitats, empreses i proveïdores, en el qual es requerisca el compliment de la normativa vigent en matèria d'igualtat i es prevalga aquelles que tinguen plans o mesures d'igualtat aprovats per a les seues pròpies plantilles o que tinguen contractades dones en sectors tradicionalment masculins.	Protocol Nombre d'entitats, empreses i proveïdores amb mesures d'igualtat	Informe anual d'entitats, empreses i proveïdors i aquelles que compleixen amb el protocol.

2. ÀREA DE CONDICIONS DE TREBALL – CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL

OBJECTIUS

1. Incorporar la perspectiva de gènere en la negociació de la classificació professional en conveni col·lectiu i qualsevol altre instrument de negociació col·lectiva.
2. Garantir la igualtat de tracte i d'oportunitats en totes les categories professionals.

ACCIONS

ÀREA DE CONDICIONS DE TREBALL – CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL

ACCIONS	RECURSOS	PERSONA RESPONSABLE	PERSONES DESTINATÀRIES	CALENDARI	
				Inici	Finalització
2.1. Es revisarà i s'actualitzarà que les denominacions de les categories professionals no continguin un llenguatge sexista i no inclusiu en conveni col·lectiu i en tots aquells documents del sindicat.	Conveni Col·lectiu Taules salarials Documents del sindicat	Secr. Direcció Persones Comissió negociadora (Direcció i RLT) Comissió d'Igualtat	Personal laboral de CCOO PV	Quan es negocie el pròxim conveni col·lectiu de la CS CCOO PV	
2.2. S'establirà una revisió anual de l'equilibri per sexes de la plantilla, en general, i de tots els llocs i categories professionals i s'adoptarà si escau, mesures d'acció positiva per a corregir aquelles situacions en les quals les dones estiguen subrepresentades en determinats llocs.	Informe diagnòstic de gènere anual	Secr. Direcció Persones Comissió d'Igualtat	Treballadors i treballadores de CCOO PV	1 gener de cada any a partir de 2016	31 gener de cada any a partir de 2016

MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ

ÀREA DE CONDICIONS DE TREBALL – CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL

ACCIONS	INDICADORS	EINA DE RECOLLIDA D'INFORMACIÓ
2.1. Es revisarà i actualitzarà que les denominacions de les categories professionals no continguin un llenguatge sexista i no inclusiu en conveni col·lectiu i en tots aquells documents del sindicat.	Conveni col·lectiu previ i si escau nou contingut Taules salarials Documents del sindicat	Acta de modificació de denominacions de categories professionals per part de Direcció i la RLT
2.2. S'establirà una revisió anual de l'equilibri per sexes de la plantilla, en general, i de tots els llocs i categories professionals i s'adoptaran si escau, mesures d'acció positiva per a corregir aquelles situacions en les quals les dones estiguen subrepresentades en determinats llocs.	Informe diagnòstic de gènere anual Mesures adoptades si escau	Fitxers de personal, bases de dades amb les quals treballa la Secretaria de Direcció de Persones

3. ÀREA DE CONDICIONS DE TREBALL – RETRIBUCIÓ

OBJECTIUS

1. Vigilar, i eliminar bretxes salarials de gènere.
2. Revisar i mantenir l'equilibri retributiu entre homes i dones, i vigilar el manteniment de la igualtat de tracte davant situacions iguals.

ACCIONS

ÀREA DE CONDICIONS DE TREBALL – RETRIBUCIÓ					
ACCIONS	RECURSOS	PERSONA RESPONSABLE	PERSONES DESTINATÀRIES	CALENDARI	
				Inici	Finalització
3.1. Es revisarà l'estructura retributiva perquè siga clara i transparent, a fi d'evitar les discriminacions per raó de gènere. En ella s'inclourà la definició i condicions de tots els plusos i complements salarials.	Conveni col·lectiu Taules salarials Acords entre Direcció i RLT	Comissió negociadora (Direcció i RLT) Comissió d'Igualtat	Treballadores i treballadors de CCOO PV	1 juny 2015	30 setembre 2015
3.2. Es realitzaran anualment anàlisis estadístiques sobre les retribucions mitjanes de dones i homes en l'organització, tenint en compte especialment la categoria professional i la percepció de complements salarials o plusos. S'identificarà qualsevol diferència que no siga per raons inherents a la mateixa categoria i/o llocs de treball.	Informe anual de retribucions mitjanes per llocs	Secr. Direcció Persones Comissió d'Igualtat	Treballadores i treballadors de CCOO PV	1 gener de cada any a partir de 2016	31 gener de cada any a partir de 2016
3.3. S'aplicaran mesures correctores si es detecten desequilibris retributius per raó de sexe, consistents a corregir les diferències mitjançant l'equiparació de salaris.	Informe anual de retribucions mitjanes per llocs	Secr. Direcció Persones Comissió negociadora (Direcció i RLT) Comissió d'Igualtat	Treballadores i treballadors de CCOO PV	1 febrer de cada any a partir de 2016	30 abril de cada any a partir de 2016

MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ

ÀREA DE CONDICIONS DE TREBALL – RETRIBUCIÓ		
ACCIONS	INDICADORS	EINA DE RECOLLIDA D'INFORMACIÓ
3.1. Es revisarà l'estructura retributiva perquè siga clara i transparent, a fi d'evitar les discriminacions per raó de gènere. En ella s'inclourà la definició i condicions de tots els plusos i complements salarials.	Anàlisi de retribucions per llocs de treball	Conveni col·lectiu Taula salarial Fitxer dades personal Informe anual de retribucions mitjanes per llocs
3.2. Es realitzaran anualment anàlisis estadístiques sobre les retribucions mitjanes de dones i homes en l'organització, tenint en compte especialment la categoria professional i la percepció de complements salarials o plusos. S'identificarà qualsevol diferència, que no siga per raons inherents a la mateixa categoria i/o llocs de treball.	Anàlisi de retribucions per llocs Detall de diferències detectades si escau	Informe anual de retribucions mitjanes per llocs
3.3. S'aplicaran mesures correctores si es detecten desequilibris retributius per raó de sexe, consistents a corregir les diferències mitjançant l'equiparació de salaris.	Accions adoptades per a la seua solució Nombre de dones a qui s'apliquen	Acta de reunió de la Direcció i la RLT

4. ÀREA DE CONDICIONS DE TREBALL – TIPUS DE CONTRACTE

OBJECTIUS

1. Afavorir l'estabilitat en l'ocupació.
2. Eliminar bretxes de gènere en la contractació; tipus de contracte, tipus de jornada (parcial/completa), etc.
3. Garantir que el contracte temporal entre la plantilla es faça de forma equilibrada.

ACCIONS

ÀREA DE CONDICIONS DE TREBALL – TIPUS DE CONTRACTE

ACCIONS	RECURSOS	PERSONA RESPONSABLE	PERSONES DESTINATÀRIES	CALENDARI	
				Inici	Finalització
4.1. Es tindrà en compte el sexe d'aquelles persones que es beneficien de la conversió del contracte temporal en indefinit per a aturar la desigualtat entre homes i dones en l'estabilitat de laboral.	Contractes registrats	Secr. Direcció Persones Comissió d'Igualtat	Persones amb contracte temporal	Quan es produisca la conversió del contracte	
4.2. S'analitzarà el nivell de voluntarietat de la contractació a temps parcial i es facilitarà la seua conversió en temps complet.	Qüestionari/entrevistes a treballadors i treballadores amb contracte a temps parcial	Secr. Direcció Persones Comissió d'Igualtat	Treballadores i treballadors amb contracte a temps parcial	1 gener 2016	31 desembre 2018
4.3. Es corregiran en el text del conveni col·lectiu, o en qualsevol altra norma o regulació de l'organització, aquelles clàusules que impliquen desigualtats per a aquelles persones que estiguen contractades temporalment i/o a temps parcial.	Conveni col·lectiu	Comissió negociadora (Direcció i RLT) Comissió d'Igualtat	Personal laboral CCOO PV	Quan es negocie el pròxim conveni col·lectiu	
4.4. Quan hi haja vacants o llocs de nova creació a temps complet en l'organització, es donarà prioritat a les treballadores amb jornada parcial per a ocupar-los.	Oferta de vacants o llocs de nova creació	Secr. Direcció Persones Comissió d'Igualtat	Treballadores amb contracte a temps parcial	1 abril 2015	31 desembre 2018

MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ

ÀREA DE CONDICIONS DE TREBALL – TIPUS DE CONTRACTE		
ACCIONS	INDICADORS	EINA DE RECOLLIDA D'INFORMACIÓ
4.1. Es tindrà en compte el sexe d'aquelles persones que es beneficien de la conversió del contracte temporal en indefinit per a aturar la desigualtat entre homes i dones en l'estabilitat de laboral.	Conversions de contractes desagregats per sexe	Fitxer de dades de personal de la Secretaria de Direcció de Persones.
4.2. S'analitzarà el nivell de voluntarietat de la contractació a temps parcial i es facilitarà la seua conversió en temps complet.	Persones amb contracte a temps parcial desagregades per sexe i motius Nombre de conversions desagregades per sexe	Entrevista/qüestionari Fitxer de dades del personal
4.3. Es corregiran en el text del conveni col·lectiu, o en qualsevol altra norma o regulació de l'organització, aquelles clàusules que impliquen desigualtats per a aquelles persones que estiguen contractades temporalment i/o a temps parcial.	Text de conveni col·lectiu anterior i nou conveni	Conveni col·lectiu i Actes de la Comissió de Personal i RLT
4.4. Quan hi haja vacants o llocs de nova creació a temps complet en l'organització, es donarà prioritat a les treballadores amb jornada parcial per a ocupar-les.	Nombre de vacants i llocs de nova creació Nombre de dones amb contracte a temps parcial que han ocupat les vacants a temps complet	Fitxer de dades de personal

5. ÀREA DE CONDICIONS DE TREBALL – SALUT LABORAL

OBJECTIUS

1. Incorporar la perspectiva de gènere en l'aplicació del Pla de Prevenció de Riscos Laborals, Pla d'Emergències, així com qualsevol altra obligació referent a la prevenció de riscos laborals (inclosos els psicosocials).
2. Propiciar un entorn laboral adequat a les condicions de treball de les persones, atenent a les necessitats específiques de cada sexe.

ACCIONS

ÀREA DE CONDICIONS DE TREBALL – SALUT LABORAL

ACCIONS	RECURSOS	PERSONA RESPONSABLE	PERSONES DESTINATÀRIES	CALENDARI	
				Inici	Finalització
5.1. S'analitzaran les variables relacionades amb el sexe, tant en els sistemes de recollida i tractament de dades, com en l'estudi i recerca en matèria de prevenció de riscos laborals (inclosos els psicosocials), amb l'objectiu de detectar i prevenir situacions en les quals els danys derivats del treball puguin aparèixer vinculats amb el sexe i adoptar les mesures correctores si escau.	Planificació de l'activitat preventiva Informe d'Avaluació de riscos laborals ISTAS 21 Actes de reunions del Comité de Seguretat i Salut	Secr. Salut Laboral i Medi Ambient Comité de Seguretat i Salut Comissió d'Igualtat	Treballadors i treballadores CCOO PV	1 març 2016	31 juliol 2016
5.2. Es realitzarà un estudi anual comparatiu per sexe sobre les baixes per incapacitat temporal i la seua possible relació directa o indirecta amb el lloc de treball que ocupen, i adoptar, si escau, les mesures necessàries per a la seua correcció.	Registre i control de la sinistralitat Recerques d'accidents esdevinguts Informe d'Avaluació de riscos laborals	Secr. Salut Laboral i Medi Ambient Comité de Seguretat i Salut Comissió d'Igualtat	Treballadors i treballadores CCOO PV	1 gener de cada any a partir de 2016	31 gener de cada any a partir de 2016
5.3. Es revisarà l'avaluació de riscos per embaràs i s'elaborarà un catàleg de llocs exempts de risc.	Pla de prevenció de riscos laborals	Secr. Salut Laboral i Medi Ambient	Treballadores CCOO PV	1 octubre 2015	31 desembre 2015

ÀREA DE CONDICIONS DE TREBALL – SALUT LABORAL

ACCIONS	RECURSOS	PERSONA RESPONSABLE	PERSONES DESTINATÀRIES	CALENDARI	
				Inici	Finalització
	Informe avaluació de riscos	Comité de Seguretat i Salut Comissió d'Igualtat			
5.4. Es realitzarà un protocol d'actuació per risc d'embaràs i/o risc de lactància natural.	Protocol d'actuació	Secr. Salut Laboral i Medi ambient Comité de Seguretat i Salut Comissió d'Igualtat	Treballadores CCOO PV	1 gener 2016	31 març 2016
5.5. Es garantirà que en el còmput de baixes per incapacitat temporal s'eliminen les suspensions temporals d'ocupació a causa de maternitat, paternitat i cessió de la maternitat.	Registre i control de la sinistralitat	Secr. Direcció Persones Comité de Seguretat i Salut Comissió d'Igualtat	Treballadors i treballadores CCOO PV	1 abril 2015	31 desembre 2018

MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ

ÀREA DE CONDICIONS DE TREBALL – SALUT LABORAL

ACCIONS	INDICADORS	EINA DE RECOLLIDA D'INFORMACIÓ
5.1. S'analitzaran les variables relacionades amb el sexe, tant en els sistemes de recollida i tractament de dades, com en l'estudi i recerca en matèria de prevenció de riscos laborals (inclosos els psicosocials), amb l'objectiu de detectar i prevenir situacions en les quals els danys derivats del treball puguin aparèixer vinculats amb el sexe i adoptar les mesures correctores si escau.	Informes d'avaluació de riscos desagregats per sexe	Planificació de l'Activitat Preventiva Informe Avaluació de riscos laborals ISTAS 21 Actes de reunions de la Comité de Seguretat i Salut

ÀREA DE CONDICIONS DE TREBALL – SALUT LABORAL

5.2. Es realitzarà un estudi anual comparatiu per sexe sobre les baixes per incapacitat temporal i la seua possible relació directa o indirecta amb el lloc de treball que ocupen, i adoptar, si escau, les mesures necessàries per a la seua correcció.	Nombre de persones amb incapacitat temporal per sexe i lloc de treball	Registre i control de la sinistralitat
5.3. Es revisarà l'avaluació de riscos per embaràs i s'elaborarà un catàleg de llocs exempts de risc.	Catàleg de llocs exempts de risc per a embarassades	Pla de prevenció de riscos laborals Informe avaluació de riscos
5.4. Es realitzarà un protocol d'actuació per risc d'embaràs i/o risc de lactància natural.	Protocol d'actuació per risc d'embaràs i risc de lactància natural	Protocol d'actuació per risc d'embaràs i risc de lactància natural
5.5. Es garantirà que en el còmput de baixes per incapacitat temporal s'eliminen les suspensions temporals d'ocupació a causa de maternitat, paternitat i cessió de la maternitat.	Nombre de persones amb incapacitat temporal que es registren estant en suspensió per maternitat, paternitat o cessió de la maternitat	Registre i control de la sinistralitat

6. ÀREA DE PROMOCIÓ PROFESSIONAL I FORMACIÓ

OBJECTIUS

1. Incloure la perspectiva de gènere en el procediment de classificació professional.
2. Fomentar la igualtat en el tracte i en les oportunitats, en els llocs de responsabilitat en els quals les dones es troben subrepresentades.
3. Promoure la presència equilibrada de dones i homes en l'organització a través dels òrgans de selecció.
4. Garantir l'aplicació dels principis d'igualtat, mèrit i capacitat a la formació i promoció.
5. Millorar les possibilitats de promoció i formació de la plantilla.
6. Garantir que la conciliació de la vida personal, familiar i laboral no comporte un fre en la promoció de les dones.
7. Millorar els canals de comunicació interns sobre la base de la promoció i formació.
8. Actualitzar la informació dels Currículums Vitae de la plantilla.
9. Fomentar la participació de persones de la plantilla en processos de promoció interna.

ACCIONS

ÀREA DE PROMOCIÓ PROFESSIONAL I FORMACIÓ

ACCIONS	RECURSOS	PERSONA RESPONSABLE	PERSONES DESTINATÀRIES	CALENDARI	
				Inici	Finalització
6.1. S'informarà el 100% de la plantilla de la importància per a la promoció i formació de l'actualització dels Currículums Vitae.	Circular personalitzada a tota la plantilla	Secr. Direcció Persones Comissió d'Igualtat	Treballadors i treballadores CCOO PV	1 desembre 2015	31 desembre 2015
6.2. S'arreglaran les dades per a l'actualització dels Currículums Vitae de tota la plantilla.	Programa i eines del departament de Direcció de Persones	Secr. Direcció Persones	Treballadors i treballadores CCOO PV	1 gener 2016	31 març 2016
6.3. Es generaran mecanismes de difusió interna de vacants i s'hi inclouran persones	Circular a tot el personal. Publicació en Intranet.	Secr. Direcció Persones Comissió d'Igualtat	Treballadors i treballadores CCOO PV	1 abril 2015	31 desembre 2018

ÀREA DE PROMOCIÓ PROFESSIONAL I FORMACIÓ

ACCIONS	RECURSOS	PERSONA RESPONSABLE	PERSONES DESTINATÀRIES	CALENDARI	
				Inici	Finalització
en situació d'excedència, permís de maternitat i paternitat.					
6.4. S'informarà internament de les ofertes formatives, que inclouen persones en situació d'excedència, permís de maternitat i paternitat...etc.	Circular a tot el personal Publicació en Intranet Correu corporatiu i personal	Secr. Direcció Persones Comissió d'Igualtat	Treballadors i treballadores CCOO PV	1 maig 2015	31 desembre 2018
6.5. Es facilitarà manual per a elaboració del Currículum Vitae.	Material didàctic	Secr. Direcció Persones	Treballadors i treballadores CCOO PV	1 desembre 2015	31 desembre 2015
6.6. Es realitzarà una anàlisi de les necessitats formatives del personal en relació al millor acompliment del seu actual lloc, i fonamentalment en vista a la promoció.	Qüestionari	Secr. Direcció Persones Comissió d'Igualtat	Treballadors i treballadores CCOO PV	1 abril 2016	1 juliol 2016
6.7. Es programaran accions formatives específicament dirigides a treballadores, per a facilitar la promoció a llocs de responsabilitat i a categories professions o ocupacions que estiguen subrepresentades.	El diagnòstic de situació	Secr. Direcció Persones Comissió d'Igualtat	Treballadores CCOO PV	1 juliol 2016	31 desembre 2018
6.8. Es programarà formació específica en matèria de gènere i igualtat d'oportunitats de la plantilla a tots els nivells.	Material de l'Organització Secretaries de la Dona i Polítiques d'Igualtat Personal formador de l'Organització en matèria d'Igualtat	Secr. Direcció Persones Comissió d'Igualtat	A tota la plantilla, Comissió d'Igualtat i Direcció	15 setembre 2015	31 desembre 2018

MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ

ÀREA DE PROMOCIÓ PROFESSIONAL I FORMACIÓ

ACCIONS	INDICADORS	EINA DE RECOLLIDA D'INFORMACIÓ
6.1. S'informarà el 100% de la plantilla de la importància, per a la promoció i formació, de l'actualització dels Currículums Vitae.	Fullet explicatiu	Intranet corporativa
6.2. S'arreglaran les dades per a l'actualització dels Currículums Vitae de tota la plantilla.	% de dades arreplegades	Intranet corporativa
6.3. Es generaran mecanismes de difusió interna de vacants tot incloent persones en situació d'excedència, permís de maternitat i paternitat.	Convocatòries per a totes les vacants	
6.4. S'informarà en l'àmbit intern de les ofertes formatives, que inclouran persones en situació d'excedència, permís de maternitat i paternitat, etc.	Nombre de persones segregat per sexe	Informe de treballadores i treballadors que opten voluntàriament a la formació.
6.5. Es facilitarà manual per a elaboració de Currículums Vitae.	Model tipus	Registre i modificació base dades
6.6. Es realitzarà una anàlisi de les necessitats formatives del personal en relació al millor acompliment del seu actual lloc, i fonamentalment en vista a la promoció.	Resultat d'enquesta necessitats formatives	Informe de resultats de l'estudi
6.7. Es programaran accions formatives específicament dirigides a treballadores, per facilitar la promoció a llocs de responsabilitat i a categories, professions o ocupacions que estiguen subrepresentades.	% de dones que ocupen llocs de responsabilitat	Pla específic de formació

ÀREA DE PROMOCIÓ PROFESSIONAL I FORMACIÓ

6.8. Es programarà formació específica en matèria de gènere i igualtat d'oportunitats de la plantilla a tots els nivells.	% de subrepresentació en els llocs de treball Nombre d'accions dirigides a Direcció, RLT, Comissió d'Igualtat, Departament de Direcció de Persones i tota la plantilla. Nombre de persones assistents a cada acció.	Relació de persones assistents desagregades per sexe i per data d'impartició de l'acció formativa

7. ÀREA D'ORDENACIÓ DEL TEMPS DE TREBALL – CONCILIACIÓ I CORESPONSABILITAT

OBJECTIUS

1. Garantir que les condicions de treball afavorisquen l'exercici dels drets de conciliació de la vida laboral, personal i familiar, i de coresponsabilitat amb informació i fent-los accessibles a tota la plantilla.
2. Fomentar l'ús de mesures de coresponsabilitat entre els homes de la plantilla.

ACCIONS

ÀREA D'ORDENACIÓ DEL TEMPS DE TREBALL – CONCILIACIÓ I CORESPONSABILITAT

ACCIONS	RECURSOS	PERSONA RESPONSABLE	PERSONES DESTINATÀRIES	CALENDARI	
				Inici	Finalització
7.1. Es realitzarà una campanya anual de sensibilització i informació en relació a les mesures de conciliació negociades en conveni col·lectiu i en el Pla d'Igualtat.	Fullet i guies Documents Intranet CCOO PV Correu electrònic domini @pv.ccoo.es	Secr. Direcció Persones Secr. de la Dona i Polítiques d'Igualtat Comissió d'Igualtat	Treballadors i treballadores CCOO PV	1 abril de cada any a partir de 2015	31 juliol de cada any a partir de 2015
7.2. Es durà a terme un estudi bianual per a identificar les necessitats de conciliació de la plantilla per a ajustar-hi les estratègies de l'organització mitjançant la negociació col·lectiva.	Qüestionari i entrevistes sobre les necessitats de conciliació personal laboral CCOO PV	Comissió d'Igualtat Secr. Direcció Persones	Treballadors i treballadores CCOO PV	1 octubre 2015 1 octubre 2017	31 desembre 2015 31 desembre 2017
7.3. Es realitzarà una campanya anual de sensibilització per a fomentar l'ús de mesures de conciliació i coresponsabilitat entre els homes de la plantilla.	Fullet i guies Documents Intranet CCOO PV Correu electrònic domini @pv.ccoo.es	Secr. Direcció Persones Secr. de la Dona i Polítiques d'Igualtat Comissió d'Igualtat	Treballadors CCOO PV	1 setembre de cada any a partir de 2015	31 desembre de cada any a partir de 2015
7.4. Es realitzaran accions de formació i sensibilització en matèria de conciliació i	Cursos i jornades Fullet i guies	Secr. Direcció Persones Secr. de la Dona i	Personal Departament Direcció de Persones	15 setembre 2015	31 desembre 2016

ÀREA D'ORDENACIÓ DEL TEMPS DE TREBALL – CONCILIACIÓ I CORESPONSABILITAT

ACCIONS	RECURSOS	PERSONA RESPONSABLE	PERSONES DESTINATÀRIES	CALENDARI	
				Inici	Finalització
coresponsabilitat dirigides al personal del Departament de Direcció de Persones.	Documents Intranet CCOO PV Correu electrònic domini @pv.ccoo.es	Polítiques d'Igualtat Comissió d'Igualtat			
7.5. Es possibilitarà el gaudi a temps parcial dels permisos per maternitat, paternitat i cessió de la maternitat, a opció del treballador o la treballadora.	Conveni Col·lectiu	Secr. Direcció Persones Comissió negociadora (Direcció i RLT) Comissió d'Igualtat	Treballadors i treballadores CCOO PV	1 abril 2015	31 desembre 2018
7.6. S'ajustarà de l'article 18 del Conveni Col·lectiu de la CS CCOO PV vigent a la legalitat, respecte a l'excedència per cura de menor o familiar dependent, en el sentit que no es requerirà una durada mínima.	Conveni Col·lectiu	Secr. Direcció Persones Comissió negociadora (Direcció i RLT) Comissió d'Igualtat	Treballadors i treballadores CCOO PV	1 abril 2015	31 desembre 2018
7.7. Es garantirà que els drets de conciliació, inclòs l'exercici de les excedències, es gaudiran per tota la plantilla, independentment del tipus de contracte.	Conveni Col·lectiu	Secr. Direcció Persones Comissió negociadora (Direcció i RLT) Comissió d'Igualtat	Treballadors i treballadores CCOO PV	1 abril 2015	31 desembre 2018

MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ

ÀREA D'ORDENACIÓ DEL TEMPS DE TREBALL – CONCILIACIÓ I CORESPONSABILITAT

ACCIONS	INDICADORS	EINA DE RECOLLIDA D'INFORMACIÓ
7.1. Es realitzarà una campanya anual de sensibilització i informació en relació a les mesures de conciliació negociades en conveni col·lectiu i en el Pla d'Igualtat.	Nombre de persones a les quals es dirigeix Nombre de publicacions realitzades i distribuïdes	Registre de distribució de les publicacions
7.2. Es durà a terme un estudi bianual per identificar les necessitats de conciliació de la plantilla per a ajustar-hi les estratègies de l'organització mitjançant la negociació col·lectiva.	Nombre de persones que participen en l'enquesta i en les entrevistes personals	Registre dels resultats de l'enquesta i reunions per a realitzar entrevistes
7.3. Es realitzarà una campanya anual de sensibilització per a fomentar l'ús de mesures de conciliació i coresponsabilitat entre els homes de la plantilla.	Nombre d'homes que s'acullen a mesures de conciliació de la vida laboral i familiar	Fitxer de dades de personal amb registre de permisos
7.4. Es realitzaran accions de formació i sensibilització en matèria de conciliació i coresponsabilitat dirigides al personal del Departament de Direcció de Persones.	Nombre de cursos i jornades Nombre de publicacions realitzades i distribuïdes Nombre de persones participants	Relació de persones assistents desagregades per sexe i per data d'impartició de l'acció formativa Registre de distribució de les publicacions
7.5. Es possibilitarà el gaudi a temps parcial dels permisos per maternitat, paternitat i cessió de la maternitat, a opció del treballador o la treballadora.	% de persones que gaudeixen a temps parcial aquestes suspensions temporals	Fitxer de dades de personal amb registre de suspensions temporals d'ocupació per maternitat, paternitat o cessió
7.6. S'ajustarà de l'article 18 del Conveni Col·lectiu de la CS CCOO PV vigent a la legalitat, respecte a l'excedència per cura de menor o familiar dependent, en el sentit que no es requerirà una durada mínima.	% persones amb excedència per cura de menor sense durada mínima	Fitxer de dades de personal
7.7. Es garantirà que els drets de conciliació, inclòs l'exercici de les excedències, es gaudiran per tota la plantilla, independentment del tipus de contracte.	% persones amb mesures de conciliació de la vida laboral, personal i familiar	Fitxer de dades de personal

8. ÀREA DE PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I DE L'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE

OBJECTIUS

1. Propiciar un entorn de treball lliure de qualsevol tipus de conducta discriminatòria o ofensiva per raó de sexe, assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe, així mateix per raó d'orientació sexual i/o identitat de gènere.

ACCIONS

ÀREA DE PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I DE L'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE

ACCIONS	RECURSOS	PERSONA RESPONSABLE	PERSONES DESTINATÀRIES	CALENDARI	
				Inici	Finalització
8.1. S'elaborarà, negociarà i aprovarà un protocol d'actuació enfront de l'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe o assetjament per raó d'orientació sexual i/o identitat de gènere.	Protocol d'actuació Material de la Secretaria de la Dona i Polítiques d'Igualtat	Secr. de la Dona i Polítiques d'Igualtat Comissió d'Igualtat	A tota la plantilla i Direcció	1 abril 2015	31 juliol 2015
8.2. Es designaran les persones que reben confidencialment les possibles denúncies i que acompanyen en tot el procés.	Protocol d'actuació	Secr. de la Dona i Polítiques d'Igualtat Comissió d'Igualtat	A tota la plantilla i Direcció	1 abril 2015	31 juliol 2015
8.3. Es realitzarà una campanya d'informació, de difusió i de sensibilització a tota la plantilla del protocol d'actuació adoptat en aquesta matèria.	Fulletes, notes informatives Intranet. Pàgina Web. Correu electrònic.	Secr. de la Dona i Polítiques d'Igualtat Comissió d'Igualtat	A tota la plantilla i Direcció	1 abril 2015	31 juliol 2015
8.4. Es realitzarà formació específica a responsables i quadres sindicals que els permeti identificar els factors que contribueixen al fet que no es produïska assetjament i a familiars amb les seues responsabilitats en aquesta matèria.	Cursos i/o jornades de formació en matèria d'assetjament.	Secr. de la Dona i Polítiques d'Igualtat Comissió d'Igualtat	Responsables i quadres sindicals	1 abril 2015	30 setembre 2015
8.5. Es realitzarà un informe anual que realitze el seguiment de l'aplicació del protocol d'actuació.	Casos registrats, consultes o assessoraments realitzats	Comissió d'Igualtat	Direcció Sindical i RLT	1 gener de cada any	31 gener de cada any

ÀREA DE PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I DE L'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE

ACCIONS	RECURSOS	PERSONA RESPONSABLE	PERSONES DESTINATÀRIES	CALENDARI	
				Inici	Finalització
				(2016, 2017, 2018 i 2019)	(2016, 2017, 2018 i 2019)

MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ

ÀREA DE PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I DE L'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE

ACCIONS	INDICADORS	EINA DE RECOLLIDA D'INFORMACIÓ
8.1. S'elaborarà, negociarà i aprovarà un protocol d'actuació enfront de l'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe o assetjament per raó d'orientació sexual i/o identitat de gènere.	Protocol d'actuació	Reunió de la Comissió d'Igualtat i constatació en acta de l'objectiu
8.2. Es designaran les persones que reben confidencialment les possibles denúncies i que acompanyen en tot el procés.	Protocol d'actuació Designació de les persones que rebran les denúncies	Reunió de la Comissió d'Igualtat i constatació en acta de l'objectiu
8.3. Es realitzarà una campanya d'informació, de difusió i sensibilització a tota la plantilla del protocol d'actuació adoptat en aquesta matèria.	Nombre d'accions de sensibilització. Fulletes, notes informatives. Nombre de persones beneficiàries	Intranet. Pàgina Web. Correu electrònic
8.4. Es realitzarà formació específica a responsables i quadres sindicals que els permeti identificar els factors que contribueixen al fet que no es produïska assetjament i a familiars amb les seues responsabilitats en aquesta matèria.	Nombre d'accions formatives (nombre d'hores) i de sensibilització Nombre de persones assistents i/o beneficiàries	Relació de persones assistents desagregades per sexe i data d'impartició
8.5. Es realitzarà un informe anual que realitze el seguiment de l'aplicació del protocol d'actuació.	Protocol d'actuació Nombre de persones que hi han sol·licitat l'aplicació del protocol d'actuació Resolució de les sol·licituds d'aplicació del protocol.	Relació de persones que han sol·licitat l'aplicació del protocol desagregades per sexe.

9. ÀREA DE PREVENCIÓ DE LA VIOLÈNCIA DE GÈNERE

OBJECTIUS

1. Facilitar a la plantilla informació sobre normativa vigent, recursos i drets legalment establits per a les dones en situació de violència de gènere, tot contribuint així en major mesura a la seua protecció.
2. Millorar la protecció legal en l'àmbit laboral de les dones en situació de violència de gènere de l'organització, així com evitar la seua revictimització.

ACCIONS

ÀREA DE PREVENCIÓ DE LA VIOLÈNCIA DE GÈNERE					
ACCIONS	RECURSOS	PERSONA RESPONSABLE	PERSONES DESTINATÀRIES	CALENDARI	
				Inici	Finalització
9.1. Es realitzarà una campanya anual de sensibilització i informació dels drets reconeguts legalment a les dones víctimes de violència de gènere.	Fullet, notes informatives Intranet Pàgina Web. Correu electrònic Protocol d'actuació	Secr. de la Dona i Polítiques d'Igualtat Comissió d'Igualtat	A tota la plantilla i Direcció	1 de juny de cada any durant la vigència del Pla.	1 de novembre de cada any durant la vigència del Pla
9.2. S'elaborarà, negociarà i aprovarà un protocol d'actuació per abordar i donar solució a l'exercici dels drets laborals de les dones víctimes de violència de gènere de l'organització.	Protocol d'actuació	Secr. de la Dona i Polítiques d'Igualtat Comissió d'Igualtat	A tota la plantilla i Direcció	1 juny 2015	1 novembre 2015
9.3. Es garantirà el dret a trasllat de centre o localitat a les dones víctimes de violència de gènere en el cas que existisca vacant, de manera que s'augmentarà la durada del	Acord Direcció i RLT Si escau, text de conveni col·lectiu anterior i nou conveni	Secr. de la Dona i Polítiques d'Igualtat Comissió d'Igualtat Secr. Direcció Persones Comissió de Personal i	Treballadores víctimes de violència de gènere	1 juny 2015	1 novembre 2015

ÀREA DE PREVENCIÓ DE LA VIOLÈNCIA DE GÈNERE

ACCIONS	RECURSOS	PERSONA RESPONSABLE	PERSONES DESTINATÀRIES	CALENDARI	
				Inici	Finalització
trasllat fins a un any amb reserva del lloc de treball. Durant aquest període podrà optar entre el retorn al seu lloc o la continuïtat en el nou.		RLT Comissió d'Igualtat			

MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ

ÀREA DE PREVENCIÓ DE LA VIOLÈNCIA DE GÈNERE

ACCIONS	INDICADORS	EINES DE RECOLLIDA D'INFORMACIÓ
9.1. Es realitzarà una campanya anual de sensibilització i informació dels drets reconeguts legalment a les dones víctimes de violència de gènere.	Nombre d'accions de sensibilització. Fullet, notes informatives. Nombre de persones beneficiàries	Intranet. Pàgina Web. Correu electrònic
9.2. S'elaborarà, negociarà i aprovarà un protocol d'actuació per abordar i donar solució a l'exercici dels drets laborals de les dones víctimes de violència de gènere de l'organització.	Protocol d'actuació	Acta de la Direcció i RLT.
9.3. Es garantirà el dret a trasllat de centre o localitat a les dones víctimes de violència de gènere en el cas que existisca vacant, i s'augmentarà la durada del trasllat fins a un any amb reserva del lloc de treball. Durant aquest període podrà optar entre el retorn al seu lloc o la continuïtat en el nou.	Text de conveni col·lectiu anterior i nou conveni	Actes de Direcció i RLT

10. ÀREA DE COMUNICACIÓ, LLENGUATGE I PUBLICITAT NO SEXISTA

OBJECTIUS

1. Potenciar polítiques de comunicació bidireccionals, efectives i transversals.
2. Propiciar un canvi d'actituds en les persones responsables de l'Organització en el seu posicionament a favor de la igualtat.
3. Fomentar la visibilització de les dones en tots els espais de comunicació.

ACCIONS

ÀREA DE COMUNICACIÓ, LLENGUATGE I PUBLICITAT NO SEXISTA

ACCIONS	RECURSOS	PERSONA RESPONSABLE	PERSONES DESTINATÀRIES	CALENDARI	
				Inici	Finalització
10.1. Es revisaran els continguts de la web per a adequar-los a un llenguatge inclusiu.	Pàgina web	Secr. Comunicació Comissió d'Igualtat	Població en general, afiliació i persones treballadores de la Comunitat Valenciana	1 abril 2015	31 desembre 2018
10.2. Es formarà i sensibilitzarà en matèria de llenguatge inclusiu.	Fulletes i guies editats per les secretaries de la Dona i polítiques d'igualtat	Secr. Direcció Persones Secr. Ocupació, Formació i Desocupació Secr. Organització Secr. Gabinetes Comissió d'Igualtat	Direccions de l'Organització, RLT Comissió d'Igualtat Tota la plantilla	15 setembre 2015	31 març 2016
10.3. Es difondrà el material editat per les secretaries de Dona i Polítiques d'Igualtat.	Guies, fullets, gasetes	Secr. Direcció Persones Departament d'Informàtica Comissió d'Igualtat	Tota la plantilla	15 abril 2015	31 desembre 2018
10.4. Es revisaran totes les comunicacions externes (notes de premsa, campanyes, manifestos, etc...).	Documents realitzats per CCOO PV	Secr. Comunicació	Població en general, afiliació i persones treballadores del País Valencià	15 abril 2015	31 desembre 2018

ÀREA DE COMUNICACIÓ, LLENGUATGE I PUBLICITAT NO SEXISTA

ACCIONS	RECURSOS	PERSONA RESPONSABLE	PERSONES DESTINATÀRIES	CALENDARI	
				Inici	Finalització
10.5. Es revisaran els manuals, comunicats, cartelleria i notes informatives en la comunicació interna amb la plantilla.	Manuais, notes, cartelleria, etc	Secr. Direcció Persones Comissió d'Igualtat	A tota la plantilla i Direcció	1 juny 2015	31 desembre 2018
10.6. S'adequarà un espai dins de la Intranet, específic per a continguts i accions del Pla d'Igualtat.	Xarxa intranet	Secr. Comunicació Departament d'Informàtica Comissió d'Igualtat	A tota la plantilla i tot el personal de Direcció	15 setembre 2015	31 desembre 2018

MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ

ÀREA DE COMUNICACIÓ, LLENGUATGE I PUBLICITAT NO SEXISTA

ACCIONS	INDICADORS	EINA DE RECOLLIDA D'INFORMACIÓ
10.1. Es revisaran els continguts de la web per adequar-los a un llenguatge inclusiu.	Nombre de revisions	Pàgina web
10.2. Es formarà i sensibilitzarà en matèria de llenguatge inclusiu.	Nombre d'accions adreçades a Direcció, RLT, Comissió d'Igualtat, Departament de Direcció de Persones i tota la plantilla	Relació de persones, nombre d'hores i continguts
10.3. Es difondrà el material editat per les secretaries de Dona i Polítiques d'Igualtat.	Guies, fullets, gasetes, etc.	Intranet i correu electrònic
10.4. Es revisaran totes les comunicacions externes (notes de premsa,	Nombre de comunicats, notes, fullets, etc.	Pàgina web

ÀREA DE COMUNICACIÓ, LENGUATGE I PUBLICITAT NO SEXISTA

campanyes, manifestos, etc...).		
10.5. Es revisaran els manuals, comunicats, cartelleria i notes informatives en la comunicació interna amb la plantilla.	Nombre de documents revisats	Correu electrònic, pàgina web, intranet
10.6. S'adequarà un espai dins de la Intranet, específic per a continguts i accions del Pla d'Igualtat.	Documents intranet	Intranet

12. SISTEMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ

El seguiment i l'avaluació permeten conèixer el desenvolupament del Pla d'Igualtat en l'organització sindical i els resultats obtinguts en les diferents àrees d'actuació durant i després de la seua implementació, així com l'impacte sobre la reducció de les desigualtats en el sindicat. El seguiment i l'avaluació són processos complementaris.

Mentre que el **seguiment** és un procés que permet:

- Adequar el desenvolupament del Pla a les dificultats i necessitats que van sorgint per aconseguir el compliment dels objectius i dotar-lo alhora d'una flexibilitat necessària per a ajustar l'execució de les seues accions a la realitat.
- Obtenir una informació actualitzada i periòdica per part de les persones responsables.
- Dotar d'informació detallada en vista a la realització de l'avaluació anual i final del procés d'implantació del Pla d'Igualtat.
- Introduir-ne millores en el cas de ser necessàries.

L'**avaluació** permet:

- Conèixer i valorar la incidència del Pla en una millora contínua dels objectius d'igualtat en l'organització sindical.
- Una presa de decisions per garantir que la igualtat d'oportunitats, tracte i no discriminació, s'integre en l'organització de manera permanent, tant en la cultura, com en els seus procediments de gestió.

Per tant, un dels continguts del Pla ha de ser la configuració d'un sistema d'indicadors de seguiment i avaluació que mesuren si s'han realitzat les accions proposades, els resultats i l'impacte de cada acció i mesura, així com del Pla en el seu conjunt. A més, hauran d'identificar-se les dificultats oposades i les solucions aportades.

12.1. Seguiment del Pla d'Igualtat

La fase de seguiment contemplada en el Pla d'Igualtat de Confederació Sindical CCOO PV permetrà conèixer el desenvolupament del Pla i els resultats obtinguts en les diferents àrees d'actuació durant el seu desenvolupament i implementació.

La fase de seguiment es realitzarà de manera programada regularment i facilitarà informació sobre possibles necessitats i/o dificultats sorgides en l'execució. Aquest coneixement proporcionarà al Pla d'Igualtat la flexibilitat necessària per al seu èxit. Els resultats de seguiment del desenvolupament del Pla formaran part integral de la seua posterior avaluació.

Per dur a terme aquest seguiment s'han establert en cadascuna de les fitxes d'acció del Pla d'Igualtat, el moment oportú per a realitzar el seguiment de les citades accions que es durà a terme a través dels indicadors de seguiment reflectits en cada fitxa.

Una vegada revisats aquests indicadors en la data prevista es procedirà a emplenar una fitxa de seguiment per cadascuna de les fitxes d'acció arreplegades en el Pla d'Igualtat.

Aquestes fitxes de seguiment, emplenades, hauran de ser aprovades per la Comissió d'Igualtat en una reunió de seguiment i s'annexaran al Pla d'Igualtat amb la finalitat de poder revisar-les en el moment de dur a terme l'avaluació del Pla.

MODEL DE FITXA DE SEGUIMENT
(Emplenar una fitxa per cada acció)

1.- IDENTIFICACIÓ DE L'ACCIÓ
Nom de l'acció
Persona o Departament responsable
Període de seguiment
Data realització de l'informe
Emplenat per
Activitats previstes per al període de seguiment

2.- DESENVOLUPAMENT DE L'ACCIÓ										
Activitats desenvolupades en el període de seguiment										
<table border="1"> <tr> <td>Compliment d'objectius</td> <td>Sense començar</td> <td>Baix</td> <td>Alt</td> <td>Finalitzat</td> </tr> <tr> <td>Nivell d'execució de l' acció</td> <td>Sense començar</td> <td>Baix</td> <td>Alt</td> <td>Finalitzat</td> </tr> </table>	Compliment d'objectius	Sense començar	Baix	Alt	Finalitzat	Nivell d'execució de l' acció	Sense començar	Baix	Alt	Finalitzat
Compliment d'objectius	Sense començar	Baix	Alt	Finalitzat						
Nivell d'execució de l' acció	Sense començar	Baix	Alt	Finalitzat						
Nombre de dones participants en l'acció										
Nombre d'homes participants en l'acció										
Adequació dels mitjans i recursos materials i humans										

3.- RESULTATS

Indique la situació dels indicadors definits per al seguiment de l'acció respecte al període anterior de seguiment.

	RESULTAT OBTINGUT	RESULTAT ESPERAT	DIFERÈNCIA	MILLORES A DESENVOLUPAR
Indicador 1				
Indicador 2				
Indicador 3				

4. INCIDÈNCIES

Dificultats i barreres trobades	Solucions adoptades
Modificacions incorporades	
Pautes per a la continuïtat de l'acció	

En cas de no haver-se desenvolupat totes les activitats previstes indique l'activitat i el motiu pel qual s'ha pogut dur a terme:

Activitat	Motiu
	Manca de recursos humans Manca de recursos materials Manca de temps Manca de participació Descoordinació amb altres departaments Desconeixement del desenvolupament Altres motius

12.2. Avaluació del Pla d'Igualtat

Finalitzada la vigència del Pla d'Igualtat, la Comissió d'Igualtat haurà de realitzar-hi l'avaluació, que haurà de ser aprovada en reunió d'avaluació. L'avaluació es referirà a les següents facetes i arreglarà les dades que s'agrupen en cadascun dels tres aspectes d'avaluació (de l'impacte, del procés i de resultats). Els resultats d'aquests tres tipus d'avaluació hauran de ser arreglats en un INFORME D'AVALUACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT, que haurà de ser aprovat per la Comissió d'Igualtat i que passarà a formar part del Pla d'Igualtat. Aquest informe ha d'arreglar, no solament els resultats de les avaluacions, sinó que ha d'assenyar les bases per al posterior II Pla d'Igualtat de la Confederació Sindical de CCOO PV.

Aquest informe es realitzarà després d'haver tornat a recopilar les dades d'informació quantitativa i qualitativa que s'han utilitzat per a realitzar l'informe del Diagnòstic de situació que va servir de base per a la redacció d'aquest I Pla d'Igualtat de la Confederació Sindical de CCOO PV. Amb aquesta comparació entre l'Informe de gènere realitzat a l'inici del Pla i els resultats obtinguts després dels seus anys de vigència, es tindrà informació suficient per a determinar si el Pla ha donat els resultats esperats i quines noves accions són les que s'hauran de posar en marxa per salvar les deficiències oposades o millorar aquells aspectes destacables del Pla d'Igualtat. Amb independència del compliment de les mesos de recollida de dades quantitatives i el qüestionari per a l'obtenció de dades qualitatives, s'haurà d'incloure en l'informe d'Avaluació la informació relativa a la:

1. Avaluació dels resultats
2. Avaluació de l'impacte
3. Avaluació del procés

A continuació s'especifiquen les dades que han d'incloure's en aquests tres tipus d'avaluació.

AVALUACIÓ DE RESULTATS

Aquest apartat de l'avaluació tracta de comprovar si s'han dut a terme les accions previstes en el pla i si s'han obtingut els resultats esperats, incloent-hi (si pot ser) un recompte del nombre de persones, desagregades per sexes, beneficiàries de cadascuna de les accions.

ACCIÓ	ÀREA	S'HA DUT A TERME?		INCIDÈNCIES TROBADES	PERSONES BENEFICIÀRIES		
		SÍ	NO		Nombre dones	Nombre homes	Total
Total							

AVALUACIÓ DEL PROCÉS

Aquest apartat de l'avaluació consisteix a analitzar bàsicament les dificultats oposades durant tot el procés d'implantació de les accions del Pla d'Igualtat. S'haurà d'arreglar informació sobre els aspectes següents:

- Grau d'informació i difusió entre la plantilla.
- Grau d'adequació dels recursos humans.
- Grau d'adequació dels recursos materials.
- Grau d'adequació de les eines de recollida d'informació.
- Incidències i dificultats en la posada en marxa de les accions.
- Solucions aportades pel que fa a les incidències i dificultats de la posada en marxa.
- Mecanismes de seguiment periòdic posats en marxa (els recollits en les fitxes d'acció).

AVALUACIÓ DE L'IMPACTE

Aquest apartat d'informació tracta d'esbrinar si el Pla d'Igualtat ha representat realment un canvi en la percepció i sensibilització de la plantilla sobre la igualtat de sexe en general i sobre el paper de les dones en l'organització sindical en particular. La informació que cal arreglar en aquest apartat pot obtenir-se a través de la recollida de dades quantitatives, però sobretot del qüestionari d'opinió de la plantilla (dades qualitatives del diagnòstic de situació) que comptarà amb noves preguntes relatives a:

- Si han reduït les desigualtats entre homes i dones en la plantilla des que va entrar en vigor el Pla d'Igualtat en l'organització sindical.
- Si ha disminuït la segregació horitzontal i vertical en l'organització sindical.
- Si hi ha hagut canvis en els comportaments, interacció i relació tant de la plantilla com de la Direcció en els quals s'identifique una major igualtat entre homes i dones.
- Si hi ha hagut canvis en la valoració de la plantilla respecte a la igualtat entre dones i homes.
- Si hi ha hagut canvis en la imatge de l'organització sindical (documents sindicals, pàgina web, etc.).
- Si hi ha hagut un augment del coneixement i conscienciació respecte a la igualtat entre dones i homes pel que fa al primer diagnòstic de situació.