

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES 2024 – 2028



COPAVA

Coordinadora de recursos de atención a
personas con diversidad funcional intelectual



ÍNDICE DE CONTENIDOS

1. Antecedentes y compromiso.	3
2. Partes legitimadas y suscriptoras del Plan de Igualdad.	5
2.1. Partes legitimadas para negociar y elaborar el Plan de Igualdad.	5
2.2. Partes Suscriptoras del Plan de Igualdad.	6
3. Ámbito de aplicación personal y territorial.	6
4. Entrada en vigor, periodo de vigencia y presupuesto.	6
5. Diagnóstico de situación	7
6. Plan de Igualdad	8
6.1. Principios del Plan de Igualdad	8
6.2. Objetivos del plan de igualdad	11
6.3. Características del plan de igualdad	12
6.4. Áreas de actuación y acciones positivas.	13
7. Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas	26
8. Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica. Órgano competente.	27
9. Procedimiento de modificación, revisión y resolución de discrepancias	29
Anexo I. Compromiso de la Dirección	31
Anexo II. Acta de Constitución de la Comisión Negociadora.	32
Anexo III. Acta de cierre de la negociación y aprobación del Plan de Igualdad	39
Anexo IV. Partes Suscriptoras del Plan de Igualdad.	41
Anexo V. Delegación de la Comisión para la solicitud de inscripción y registro del Plan	42
Anexo VI. Informe de resultados del diagnóstico de situación	44

1. Antecedentes y compromiso.

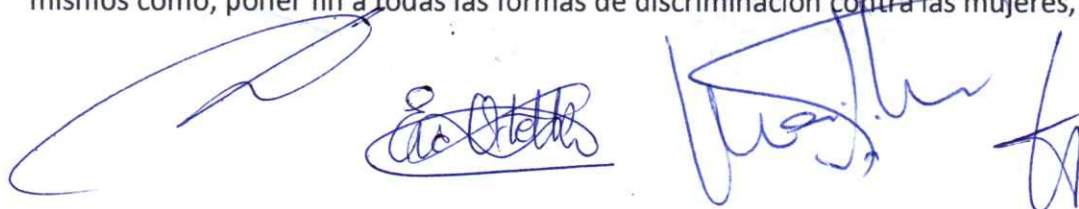
La **Coordinadora de recursos de atención a personas con diversidad funcional intelectual de la Comunidad Valenciana** (en adelante, **COPAVA**), nació en 1980 gracias a la iniciativa de un grupo de profesionales de 12 centros ocupacionales de la provincia de Valencia. Sus objetivos iniciales se centraron en temas fundamentales como el bajo nivel de inclusión social de las personas con diversidad funcional intelectual, las deficientes relaciones con la administración y las necesarias adaptaciones legislativas en aquel momento.

Todas aquellas inquietudes se materializaron en COPAVA, una entidad que se constituyó como vehículo, herramienta y foro para nuevas propuestas, intercambio de ideas, mejora de la calidad de los servicios prestados, formación para los profesionales del sector, apoyo a las familias y fomento de la Calidad de Vida de las personas usuarias.

Con el paso de los años, y con el fin de dotar de una estructura que cubriera todos los aspectos, se han ido creando grupos de profesionales, denominados Comisiones Técnicas, donde se debaten internamente las necesidades, cambios y actualizaciones de cada uno de los perfiles profesionales de los recursos de atención: Directores, Psicólogos, Fisioterapeutas, Monitores y Auxiliares. Las Comisiones se reúnen periódicamente y aportan su experiencia para mejorar la calidad del servicio de atención en los centros.

Hoy, 4 décadas después, COPAVA es una asociación que, uniendo esfuerzos con familiares, profesionales e instituciones, sigue promoviendo el desarrollo integral de las personas con diversidad funcional intelectual, potenciando su autonomía y sus capacidades individuales para avanzar en la igualdad de oportunidades y en el respeto de sus derechos. Su único centro de trabajo está situado en Alfafar, localidad próxima a Valencia.

Conforme al Real Decreto 901/2020, COPAVA está alineada con los compromisos que implica el Desarrollo Sostenible y la Agenda 2030 de Naciones Unidas y que se explicitan a través los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Este compromiso de la entidad con los ODS, tiene su foco principal en el avance y consecución del ODS 5 de Igualdad de Género, el ODS 8 de Trabajo Decente y Crecimiento Económico y el ODS 10 Reducción de las Desigualdades, y en concreto en el cumplimiento de diversas metas incluidas en los mismos como, poner fin a todas las formas de discriminación contra las mujeres, eliminar





todas las formas de violencia contra las mujeres, fomentar la corresponsabilidad, asegurar la participación plena y efectiva de mujeres, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.

Con el Real Decreto 902/2020, COPAVA avanza en el cumplimiento de la meta 8.5 de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, es decir, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidas las personas jóvenes y las personas con discapacidad, la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor, así como en la meta 5.1 cuyo objetivo es poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo.

COPAVA asume el compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización. En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de COPAVA, desde la selección a la promoción de personal, política salarial, formación, condiciones de trabajo, salud laboral, corresponsabilidad y conciliación, entre otras áreas, asume el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Además, COPAVA declara su rechazo ante las acciones y actitudes de acoso sexual y por razón de sexo, y para su prevención, pone en marcha un protocolo de actuación para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo en el entorno laboral, imposibilitando así su aparición y erradicando todo comportamiento que pueda considerarse constitutivo del mismo en el ámbito laboral.

Este que aquí se presenta es el primer plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de la entidad y, tal y como podemos ver en el **Anexo I**, dentro del **Compromiso de la Dirección**, ésta hace propio dicho compromiso.

Este primer Plan de Igualdad refleja los objetivos generales y específicos respecto a la igualdad de oportunidades que la entidad pretende alcanzar con el mismo, así como las acciones positivas a adoptar para la consecución de dichos objetivos, estableciendo

también mecanismos eficientes de seguimiento, control y evaluación de las acciones y los objetivos fijados.

Este Plan de Igualdad se ha desarrollado a posteriori de la elaboración del primer Diagnóstico de Igualdad y tras revisar las conclusiones desprendidas del mismo. Dicho diagnóstico, se elaboró por las personas que componen la **Comisión Negociadora**, donde, de manera paritaria, se integran tanto representantes de la entidad como representantes de las personas trabajadoras.

2. Partes legitimadas y suscriptoras del Plan de Igualdad.

2.1. Partes legitimadas para negociar y elaborar el Plan de Igualdad.

En fecha 19 de Diciembre de 2023, se constituyó la Comisión Negociadora para la elaboración del presente Plan de Igualdad, momento a partir del cual se establecieron las bases y se iniciaron los trabajos para la elaboración del Diagnóstico de Situación previo realizado a la elaboración de este plan, diagnóstico que se ha elaborado entre los meses de Enero y Abril de 2024.

Al no contar COPAVA con representación de las personas trabajadoras en la fecha de constitución de la Comisión Negociadora, esta se ha constituido siguiendo el mandato establecido en el artículo 5.3 del RD 901/2020, es decir, se ha formado por una representación de las personas trabajadoras, integrada por los sindicatos más representativos y por los sindicatos representativos del sector al que pertenece COPAVA y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación.

En concreto la Comisión Negociadora ha estado formada por:

Por la parte de la Representación de las Personas Trabajadores:

- Isabel Descals Sanchís. CCOO. Sindicato más representativo, representante con voz y voto.
- María José Navarro García. UGT. Sindicato más representativo, con voz y voto.



Por la parte de COPAVA:

- José Costa Guillem. Tesorero, Junta Directiva. Representante con voz y voto.
- Eva Ortells Mor. Responsable de Actividades de Ocio y Tiempo Libre. Representante con voz y voto.
- Manuel Quílez Pardo. Profesor titular. Asesor con voz y sin voto.

A través de las distintas reuniones de la Comisión Negociadora, de las que se ha levantado acta en todo momento, ambas partes han negociado de buena fe, tanto en la fase de elaboración del Diagnóstico de Situación como del propio Plan de Igualdad, alcanzando un acuerdo satisfactorio para ambas partes. Por ello, el presente Plan de Igualdad es el resultado del trabajo y negociaciones mantenidas entre ambas partes que conforman la Comisión Negociadora, que han analizado, negociado y aprobado, de forma conjunta, el Diagnóstico de Situación y el presente Plan de Igualdad.

En el **Anexo II** se puede observar el Acta de Constitución de la Comisión Negociadora.

2.2. Partes Suscriptoras del Plan de Igualdad.

El presente Plan de Igualdad ha sido aprobado y suscrito por todas las personas que componen la Comisión Negociadora, tal y como se puede observar en el **Anexo III** Acta de cierre de la negociación y aprobación del Plan de Igualdad.

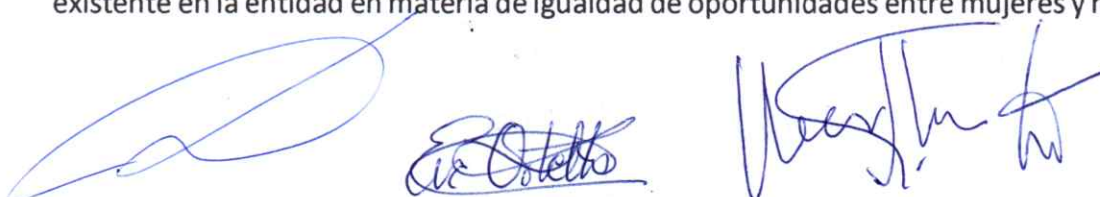
3. Ámbito de aplicación personal y territorial.

El presente Plan de Igualdad se aplicará a todas las personas trabajadoras de COPAVA, y en su único centro de trabajo en la Comunidad Valenciana.

4. Entrada en vigor y periodo de vigencia.

El Plan de Igualdad que se ha definido entre el 26 de septiembre de 2024 y el 25 de septiembre de 2028, entró en vigor en la fecha de su firma por las partes suscriptoras, es decir, el 26 de septiembre de 2024.

Seis meses antes del final de su vigencia, se iniciarán los trámites para la elaboración del segundo Plan de Igualdad, para lo cual se realizará un nuevo diagnóstico de la situación existente en la entidad en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres,



a los efectos de obtener la información precisa para diseñar y establecer las medidas que resulten oportunas para continuar con la igualdad efectiva en la asociación o realizar las acciones de mejora o corrección necesarias.

5. Diagnóstico de situación

Para la realización del Diagnóstico de Situación del presente Plan de Igualdad, se llevó a cabo una recogida de información entre los meses de Enero y Febrero de 2024. En el mismo, la mayoría de los datos obtenidos hacían referencia a la situación de plantilla en COPAVA a fecha 31 de diciembre de 2023. Tras la recogida de información el diagnóstico se elaboró durante los meses de Marzo y Abril de 2024.

COPAVA ha contado con la colaboración de quienes han integrado la Comisión Negociadora. En el marco de esta se ha realizado el proceso de toma y recogida de datos correspondientes a las áreas de:

- selección y contratación.
- clasificación profesional, formación y promoción profesional.
- condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- infrarrepresentación femenina.
- retribuciones.
- prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- comunicación no sexista.
- salud laboral y violencia de género.

Además, también se ha recogido información cualitativa sobre procesos internos y la cultura y se ha contado con la participación de la plantilla a través de una encuesta de opinión.

En esta fase de Diagnóstico se han tenido en cuenta los indicadores que son requeridos por Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la



igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, entre otras.

Tras ello, se ha llevado a cabo un exhaustivo análisis y valoración, incluyendo la oportuna desagregación por sexo conforme a los distintos indicadores cuantitativos y cualitativos aplicables, a los efectos de detectar posibles desigualdades existentes en la entidad para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

El documento de trabajo que analizaba todas las materias que deben abordarse en el Diagnóstico de Situación fue compartido y aprobado por la Comisión Negociadora a los efectos de la posterior elaboración y negociación del Plan de Igualdad en el seno de la Comisión.

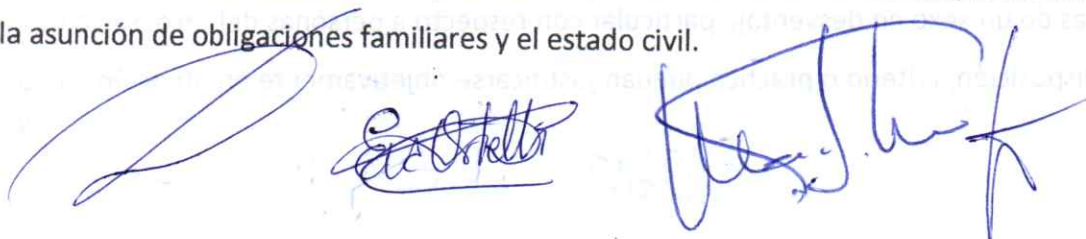
Se acompaña al presente Plan de Igualdad, como **Anexo VI**, el resumen del Informe de Resultados del Diagnóstico de Situación acordado, que forma parte integrante del Plan de Igualdad.

6. Plan de Igualdad

6.1. Principios del plan de igualdad.

El presente Plan de Igualdad se regirá por los siguientes principios rectores que determinarán la forma de actuar de la entidad y de toda su plantilla en el desarrollo de su actividad, convirtiéndose estos como propios y claves en COPAVA, y una guía en su actuación.

1. Principio de igualdad (artículo 14 Constitución Española). Todas las personas trabajadoras, mujeres y hombres, son iguales, sin que pueda existir discriminación directa o indirecta alguna por razón de nacimiento, raza, etnia, origen nacional, sexo, religión, opinión, orientación sexual, edad, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
2. Principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres (artículo 3 LOI). La igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas del embarazo, la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.



3. Principio de igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales y en las condiciones de trabajo (artículo 5 LOI). El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo, se debe garantizar en el acceso al empleo, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales.

No constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

4. Principio de igualdad de remuneración por trabajos de igual valor (Convenio n.º 100 sobre igualdad de remuneración de la OIT y artículo 28 Estatuto de los Trabajadores). La igualdad de remuneración por razón de sexo es la obligación de abonar por la prestación de trabajos de igual valor la misma retribución, directa o indirectamente, y cualquiera que sea su naturaleza, salarial o extrasalarial, y sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

5. Acciones positivas (artículo 11 LOI). Con la finalidad de hacer efectivo el derecho a la igualdad efectiva, se pueden adoptar medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que solo serán aplicables mientras subsista la situación de desigualdad, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido.

6. Principio de no discriminación directa por razón de sexo (artículo 6 LOI). Es discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable. Es discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una



finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados. En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

7. Prevención y actuación en casos de acoso sexual y por razón de sexo (artículo 7 LOI). Es acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Es acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo son discriminatorios. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

8. Principio de no discriminación por embarazo o maternidad (artículo 8 LOI). Es una discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

9. Tutela jurídica efectiva (artículo 12.1 LOI). Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.

10. Principio de indemnidad frente a represalias (artículo 9 LOI). Es discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

11. Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias (artículo 10 LOI). Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de

sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias.

12. Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral (artículo 44 LOI). Las personas trabajadoras tienen reconocidos sus derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, para la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

13. Corresponsabilidad. La corresponsabilidad es el reparto equilibrado de las tareas domésticas y de las responsabilidades familiares y, precisamente, tiene como finalidad que los hombres reduzcan su absentismo en el ámbito doméstico, se responsabilicen de las tareas domésticas, del cuidado y atención de menores, ascendientes u otras personas dependientes y, por tanto, se acojan a las medidas de conciliación que ofrecen las empresas en la misma medida que las mujeres.

6.2. Objetivos del plan de igualdad

Los objetivos del Plan de Igualdad, con independencia de la aplicación de objetivos concretos en cada una de las materias tratadas y resultantes del Diagnóstico de Situación, son:

- Corregir los posibles desequilibrios puestos de manifiesto en el Diagnóstico de Situación a través de medidas correctoras o acciones positivas específicas.
- Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en el acceso, la selección, la contratación, la promoción, la retribución, la formación y demás condiciones laborales.
- Potenciar a través de la formación el desarrollo profesional de mujeres y hombres.
- Garantizar la transparencia del sistema.
- Garantizar la igualdad retributiva entre mujeres y hombres por trabajos de igual valor.
- Garantizar y asegurar que la entidad cumple con los requisitos normativos actuales y futuros en materia de igualdad de trato y de oportunidades.
- Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras de la entidad, mientras se fomenta la corresponsabilidad.



- Prevenir y en su caso actuar frente a cualquier situación, de posible acoso sexual y/o por razón de sexo.
- Proteger y apoyar a las trabajadoras víctimas de violencia de género.
- Velar por el uso de una comunicación no sexista.

6.3. Características del plan de igualdad.

La elaboración del presente Plan de Igualdad se basa en las siguientes premisas:

- Este plan nace a partir del compromiso efectivo de la entidad con la igualdad efectiva de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, garantizando la asignación de los recursos necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.
- Está diseñado para la totalidad de la plantilla, tanto para mujeres como para hombres.
- Integra la transversalidad de género como uno de sus principios rectores, incorporando la perspectiva de género en la gestión de la entidad.
- La participación a través del diálogo con las distintas partes interesadas es uno de sus principios básicos.
- Tiene carácter preventivo, para anticipar y eliminar cualquier posibilidad de discriminación por razón de sexo.
- Es flexible y está abierto a la incorporación de los posibles cambios que se puedan producir en función de las necesidades que surjan como resultado de las actividades de seguimiento y evaluación.



6.4. Áreas de actuación y Acciones Positivas.

Ficha n.º 1	Nombre de la entidad: COPAVA
Área: Acceso a la ocupación y contratación.	
Acción n.º 1	Formación y sensibilización en materia de igualdad y perspectiva de género para las personas que intervienen en los procesos de selección
TEMPORALIZACIÓN.	
Fecha de inicio: octubre 2025	Fecha de finalización: diciembre 2025
OBJETIVOS.	
Asegurar la igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, impulsando de forma proactiva y directa la variable de igualdad en los procesos de selección de personal. Se pretende una adecuada gestión de la diversidad en el proceso de atracción y selección, evitando cualquier tipo de discriminación explícita y/o implícita.	
DESCRIPCIÓN.	
Dotar a las personas responsables de los procesos de reclutamiento y selección en COPAVA, es decir, a aquellas personas con una intervención más directa en los procesos de selección, de formación e información en materia de igualdad, para garantizar la objetividad y la no discriminación en la selección, promoción y acceso a la formación de toda la plantilla. Dicha formación deberá contener un bloque específico sobre igualdad en los procesos de selección.	
RECURSOS UTILIZADOS (humanos, materiales y económicos)	
<ul style="list-style-type: none">• Cursos de Recursos Humanos del Escuela Virtual de Igualdad.• Se contactará con proveedores de formación externos especializados en la materia.• Presupuesto: 1.000€.	
MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.	
<ul style="list-style-type: none">• Para la evaluación de esta medida se utilizará el archivo del Plan de Formación anual de la entidad en el que se incluyen a las personas asistentes. Se evaluará su eficacia a través de las encuestas de valoración de formación de acuerdo con el procedimiento de formación interno.• Indicador: revisión de los objetivos y contenidos de la formación proporcionada y del listado del personal que ha sido formado.	
PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDA, DESAGREGADO POR SEXO.	
<ul style="list-style-type: none">• Las personas responsables de los procesos de reclutamiento y selección en COPAVA.	
PERSONAL RESPONSABLE PARA SU SEGUIMIENTO Y EJECUCIÓN.	
<ul style="list-style-type: none">• La Comisión de Igualdad será la encargada de realizar el seguimiento de su realización según la planificación establecida.	
DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN DE PARTIDA E INDICADORES DE GÉNERO (CUANTITATIVOS O CUALITATIVOS) PARA SU VALORACIÓN.	
<ul style="list-style-type: none">• Las personas de la organización responsables de los procesos de acceso al empleo y contratación no tienen formación en procesos de selección con perspectiva de género.• Dificultad para atraer determinados perfiles de personas trabajadoras para puestos de trabajo feminizados o masculinizados.	
OBSERVACIONES	




Ficha n.º 2	Nombre de la entidad: COPAVA
Área: Acceso a la ocupación y contratación.	
Acción n.º 2	Elaborar un guion de entrevista de selección incluyendo la perspectiva de género, evitando así la aparición de posibles sesgos en las entrevistas de selección.
TEMPORALIZACIÓN.	
Fecha de inicio: mayo 2026	Fecha de finalización: julio 2026
OBJETIVOS.	
Asegurar la igualdad de trato y de oportunidades para el acceso al empleo en el proceso de selección de personal en general y en las entrevistas de selección de personal en particular.	
DESCRIPCIÓN.	
Creación de un guion de entrevista semiestructurada que plantee las etapas de una entrevista de trabajo y que proponga opciones de preguntas libres de sesgos de género a las personas responsables de realizar dichas entrevistas. Sería ideal que las preguntas fueran enfocadas a identificar si las personas candidatas poseen las competencias profesionales, las capacidades y los méritos necesarios para cubrir el puesto vacante o de nueva creación al que se presentan y que pretenden conseguir.	
RECURSOS UTILIZADOS (humanos, materiales y económicos)	
<ul style="list-style-type: none">La responsable de actividades de tiempo libre y ocio será la responsable de conseguir esta acción con la colaboración y participación del personal profesor y/o profesora titular.Presupuesto: 10 horas de trabajo a 20€ la hora = 200€.	
MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.	
<ul style="list-style-type: none">Seguimiento a través del seguimiento de la implementación del plan de igualdad.Indicador:<ul style="list-style-type: none">Se ha formalizado el guion de entrevista: SI/NOIndicador. N.º de personas que han sido entrevistadas utilizando el guion de entrevista.Evaluación anual, con comunicación del indicador a la Comisión de Igualdad.	
PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDA, DESAGREGADO POR SEXO.	
<ul style="list-style-type: none">Todas las personas, mujeres y hombres, que opten a ocupar un puesto vacante en la organización.	
PERSONAL RESPONSABLE PARA SU SEGUIMIENTO Y EJECUCIÓN.	
<ul style="list-style-type: none">La Comisión de Igualdad será la encargada de realizar el seguimiento de su realización según la planificación establecida y según los resultados del informe anual.	
DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN DE PARTIDA E INDICADORES DE GÉNERO (CUANTITATIVOS O CUALITATIVOS) PARA SU VALORACIÓN.	
<ul style="list-style-type: none">Falta de formalización de herramientas de captación de personas en la organización con criterios de igualdad de oportunidades para garantizar que no se aplican sesgos de género en estos procesos.	
OBSERVACIONES	

Ficha n.º 3	Nombre de la entidad: COPAVA	
Área: Acceso a la ocupación y contratación.		
Acción n.º 3	Formalizar y elaborar el protocolo de acogida o integración de nuevas personas trabajadoras incluyendo entre la documentación a entregar el plan de igualdad y el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.	
TEMPORALIZACIÓN.		
Fecha de inicio: enero 2027	Fecha de finalización: marzo 2027	
OBJETIVOS.		
Mejorar la incorporación y socialización de personas que van a ocupar puestos vacantes, ya sea mediante contratos temporales o indefinidos, introduciéndolos en la política y plan de igualdad de la asociación y garantizando el uso de lenguaje no sexista.		
DESCRIPCIÓN.		
Formalizar expresamente el proceso actual de acogida o de bienvenida de nuevas personas trabajadoras a la organización incluyendo la política y los criterios de igualdad de la organización, así como información específica del Plan de Igualdad.		
RECURSOS UTILIZADOS (humanos, materiales y económicos)		
<ul style="list-style-type: none"> La responsable de actividades de tiempo libre y ocio será la responsable de conseguir esta acción con la colaboración y participación del personal profesor y/o profesora titular. Presupuesto: 20 horas de trabajo a 20€ la hora = 400€. 		
MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.		
<ul style="list-style-type: none"> Seguimiento del proceso de elaboración del protocolo de acogida según planificación establecida. Indicador. <ul style="list-style-type: none"> Se ha formalizado y comunicado el protocolo de acogida: SI/NO Indicador. N.º de personas de nueva incorporación a las que se les ha informado sobre la política de igualdad de la organización y del plan de igualdad. Evaluación anual y comunicación del indicador a la Comisión de Igualdad. 		
PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDA, DESAGREGADO POR SEXO.		
<ul style="list-style-type: none"> Todas las personas, mujeres y hombres, que se incorporen a la organización. 		
PERSONAL RESPONSABLE PARA SU SEGUIMIENTO Y EJECUCIÓN.		
<ul style="list-style-type: none"> La responsable de actividades de tiempo libre y ocio como encargada del proceso de acogida de nuevas personas trabajadoras. La Comisión de Igualdad será la encargada de realizar el seguimiento de su realización según la planificación establecida. 		
DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN DE PARTIDA E INDICADORES DE GÉNERO (CUANTITATIVOS U CUALITATIVOS) PARA SU VALORACIÓN.		
<ul style="list-style-type: none"> La organización no cuenta en la actualidad con un protocolo de acogida de nuevas incorporaciones formalizado que incluya información sobre la política de igualdad y el plan de igualdad. 		
OBSERVACIONES		

A graph of a function on a Cartesian coordinate system. The curve starts at the origin (0,0) with a cusp, where the tangent is vertical. It then extends into the first quadrant, curving upwards and to the right, resembling a parabola opening to the right. The curve is smooth and continuous for $x > 0$.

Eric S. Loh



Ficha n.º 4	Nombre de la entidad: COPAVA
Área: Clasificación Profesional.	
Acción n.º 4	Revisión de las descripciones de los puestos de trabajo de la entidad con especial énfasis en aquellos que están feminizados y masculinizados, asegurando la perspectiva de género.
TEMPORALIZACIÓN.	
Fecha de inicio: abril 2025	Fecha de finalización: junio 2025
OBJETIVOS.	
Avanzar en la presencia equilibrada de hombres y mujeres en la organización en todas aquellas categorías profesionales en los que se detecte desequilibrio.	
DESCRIPCIÓN.	
Revisar las descripciones de los puestos de trabajo de la organización, especialmente los masculinizados y feminizados, asegurando que recogen todas las tareas y funciones y que los requisitos se ajustan al puesto sin el sesgo del género.	
RECURSOS UTILIZADOS (humanos, materiales y económicos)	
<ul style="list-style-type: none"> La responsable de actividades de tiempo libre y ocio se encargará de seleccionar los puestos con desequilibrio en representatividad de mujeres y hombres y de analizar su contenido introduciendo los cambios necesarios. Asesoría externa de sistema de gestión de la calidad. Presupuesto: 3 horas de trabajo a 20€ la hora = 60€. 	
MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.	
<ul style="list-style-type: none"> Seguimiento del proceso de revisión de las descripciones de puestos de trabajo según la planificación establecida. Indicador. <ul style="list-style-type: none"> Se han revisado las descripciones de puestos de trabajo: SI/NO N.º de descripciones de puestos de trabajo revisadas / total de descripciones de puestos de trabajo x 100. Evaluación anual y comunicación del indicador a la Comisión de Igualdad. 	
PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDA, DESAGREGADO POR SEXO.	
<ul style="list-style-type: none"> Todas las personas, mujeres y hombres, que ocupan puestos de trabajo en la organización. 	
PERSONAL RESPONSABLE PARA SU SEGUIMIENTO Y EJECUCIÓN.	
<ul style="list-style-type: none"> La responsable de actividades de tiempo libre y ocio, será la encargada del proceso de revisión de las descripciones de puestos de trabajo. La Comisión de Igualdad será la encargada de realizar el seguimiento de su realización según la planificación establecida. 	
DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN DE PARTIDA E INDICADORES DE GÉNERO (CUANTITATIVOS U CUALITATIVOS) PARA SU VALORACIÓN.	
<ul style="list-style-type: none"> La organización ha detectado que las descripciones de puestos de trabajo no incluyen la perspectiva de género ni utilizan el lenguaje no sexista. 	
OBSERVACIONES	

16



Ficha n.º 5	Nombre de la entidad: COPAVA
Área: Formación y Promoción.	
Acción n.º 5	Formar a la plantilla en materia de igualdad de oportunidades en la empresa.
TEMPORALIZACIÓN.	
Fecha de inicio: <ul style="list-style-type: none">• Enero 2025• Enero 2026• Enero 2027• Enero 2028	Fecha de finalización: <ul style="list-style-type: none">• Diciembre 2025• Diciembre 2026• Diciembre 2027• Diciembre 2028
OBJETIVOS.	
Mejorar los conocimientos de las personas que trabajan en la organización acerca de su Plan de Igualdad para promover comportamientos igualitarios en la misma.	
DESCRIPCIÓN.	
Facilitar formación en materia de igualdad de oportunidades a toda la plantilla durante los ejercicios 2024, 2025, 2026, 2027 y 2028 mediante la inclusión de este contenido formativo en los planes de formación anuales que se elaboren, por ejemplo, sobre temáticas relacionadas con, acoso sexual y por razón de sexo, corresponsabilidad y conciliación, inclusión y diversidad, etc.	
RECURSOS UTILIZADOS (humanos, materiales y económicos)	
<ul style="list-style-type: none">• Cursos de formación online proporcionados por la Escuela Virtual de Igualdad.<ul style="list-style-type: none">○ Coste. Cursos online gratuitos.• Cursos de formación realizados con entidades de formación externas.<ul style="list-style-type: none">○ Coste. 1.000€	
MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.	
<ul style="list-style-type: none">• Para la evaluación de esta medida se utilizará el archivo del Plan de Formación anual de la entidad en el que se incluye al personal formado desagregado por sexo. Se evaluará su eficacia a través de las encuestas de valoración de formación de acuerdo con el procedimiento de formación interno.• Posteriormente, esta medida y sus resultados serán evaluados por la Comisión de Igualdad anualmente.• Indicador: hombres y mujeres formados en igualdad de oportunidades / total de personal de la entidad x 100.	
PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDA, DESAGREGADO POR SEXO.	
<ul style="list-style-type: none">• Todas las personas, mujeres y hombres, que trabajan en la organización.	
PERSONAL RESPONSABLE PARA SU SEGUIMIENTO Y EJECUCIÓN.	
<ul style="list-style-type: none">• La responsable de actividades de tiempo libre y ocio será la encargada de planificar y organizar la realización de las acciones formativas.• La Comisión de Igualdad será la encargada de realizar el seguimiento de su realización según la planificación establecida.	
DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN DE PARTIDA E INDICADORES DE GÉNERO (CUANTITATIVOS U CUALITATIVOS) PARA SU VALORACIÓN.	
<ul style="list-style-type: none">• La organización no ha impartido formación sobre contenidos relacionados con la igualdad de oportunidades hasta el año 2023.	
OBSERVACIONES	

Ficha n.º 6	Nombre de la entidad: COPAVA
Área: Formación y Promoción.	
Acción n.º 6	Informar/formar a las nuevas incorporaciones sobre el Plan de Igualdad, sensibilizando en la materia.
TEMPORALIZACIÓN.	
Fecha de inicio: octubre 2024	Fecha de finalización: septiembre 2028
Acción continua conforme se vayan realizando las nuevas incorporaciones	
OBJETIVOS.	
Mejorar los conocimientos de las personas de nueva incorporación a COPAVA respecto a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y, además, mejorar su conocimiento acerca del I PIO de la entidad.	
DESCRIPCIÓN.	
En el proceso de acogida o integración de nuevas personas trabajadoras, junto a la formación genérica de acogida, se incluirán contenidos y apartados de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.	
RECURSOS UTILIZADOS (humanos, materiales y económicos)	
<ul style="list-style-type: none"> El personal interno de la asociación, responsable de la acogida, realizará esta acción de manera continuada. Manuales y materiales de acogida. Presupuesto: formación interna, 4 horas por año x 4 años = 16 horas x 20€ hora = 320€. 	
MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.	
<ul style="list-style-type: none"> Para la evaluación de esta medida se utilizará el archivo del Plan de Formación anual de la entidad en el que se incluye al personal formado desagregado por sexo. Se evaluará su eficacia a través de las encuestas de valoración de formación de acuerdo con el procedimiento de formación interno. Indicador: número de mujeres y hombres de nueva incorporación formados en el proceso de acogida en contenidos de igualdad de oportunidades / total de nuevas incorporaciones x 100. Posteriormente, esta medida y sus resultados serán evaluados por la Comisión de Igualdad anualmente. 	
PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDA, DESAGREGADO POR SEXO.	
<ul style="list-style-type: none"> Todas las personas, mujeres y hombres, que se incorporen por primera vez a la organización. 	
PERSONAL RESPONSABLE PARA SU SEGUIMIENTO Y EJECUCIÓN.	
<ul style="list-style-type: none"> La responsable de actividades de tiempo libre y ocio será la encargada de planificar y organizar el proceso de acogida y de la formación en igualdad de oportunidades a las personas de nueva incorporación. La Comisión de Igualdad será la encargada de realizar el seguimiento de su realización según la planificación establecida. 	
DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN DE PARTIDA E INDICADORES DE GÉNERO (CUANTITATIVOS U CUALITATIVOS) PARA SU VALORACIÓN.	
<ul style="list-style-type: none"> La organización no ha impartido formación a las nuevas incorporaciones sobre contenidos relacionados con la igualdad de oportunidades. 	
OBSERVACIONES	



Ficha n.º 7	Nombre de la entidad: COPAVA
Área: Condiciones de Trabajo y Auditoría Salarial.	
Acción n.º 7	Realizar una nueva auditoria salarial con carácter bienal para detectar posibles brechas salariales.
TEMPORALIZACIÓN.	
Fecha de inicio: <ul style="list-style-type: none">Enero 2026Mayo 2028	Fecha de finalización: <ul style="list-style-type: none">Abril 2026Agosto 2028
OBJETIVOS.	
Identificar la posible aparición de brechas salariales en las categorías y puestos de trabajo y, desarrollar medidas correctoras ante la posible aparición de brechas salariales sin causas objetivas.	
DESCRIPCIÓN.	
Realizar un análisis de los diferentes conceptos retributivos por categoría y puestos de trabajo de igual valor, identificando su naturaleza, detectando las causas de la masculinización o feminización de estos y evaluando que su importe no atienda a razones de género, siendo justo para ambos sexos. Si aparecen diferencias injustificadas tomar medidas correctivas.	
RECURSOS UTILIZADOS (humanos, materiales y económicos)	
<ul style="list-style-type: none">El personal de administración en colaboración con la asesoría laboral externa se encargará de realizar el análisis para ratificar que el sistema retributivo cumple con el principio de transparencia, objetividad y justicia que requiere.Soporte de la empresa externa que proporciona el servicio de gestión laboral de personas.Presupuesto: 500€.	
MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.	
<ul style="list-style-type: none">La auditoría retributiva se realizará bienalmente según los plazos indicados arriba. Los responsables de llevarla a cabo comunicarán los resultados de esta a la Comisión de Igualdad con quien analizarán los mismos y podrán pactar y establecerán posibles medidas correctoras si es necesario.	
PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDA, DESAGREGADO POR SEXO.	
<ul style="list-style-type: none">Todas las personas, mujeres y hombres, que trabajan en la organización.	
PERSONAL RESPONSABLE PARA SU SEGUIMIENTO Y EJECUCIÓN.	
<ul style="list-style-type: none">El área de administración con la colaboración de la asesoría laboral externa.La Comisión de Igualdad será la encargada de realizar el seguimiento de su realización según la planificación establecida.	
DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN DE PARTIDA E INDICADORES DE GÉNERO (CUANTITATIVOS U CUALITATIVOS) PARA SU VALORACIÓN.	
<ul style="list-style-type: none">En la auditoría salarial realizada durante el diagnóstico de igualdad que precedió a este plan, se detectaron diferencias salariales entre mujeres y hombres, todas ellas analizadas y donde se estableció que respondían a causas objetivas, sin embargo, se cree conveniente seguir realizando auditorías salariales periódicas para detectar posibles desviaciones no objetivas y actuar en consecuencia.	
OBSERVACIONES	



Ficha n.º 8	Nombre de la entidad: COPAVA
Área: Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.	
Acción n.º 8	Desarrollar un catálogo que recoja los derechos en materia de conciliación y corresponsabilidad establecidos y comunicación a toda la plantilla, tanto de carácter legal como aquellas que sean voluntarias de la entidad.
TEMPORALIZACIÓN.	
Fecha de inicio: septiembre 2025	Fecha de finalización: diciembre 2025
OBJETIVOS.	
Facilitar e impulsar el ejercicio de los derechos de las personas trabajadoras en materia de conciliación de la vida familiar, personal y profesional.	
DESCRIPCIÓN.	
Recopilar todos los derechos reconocidos en el Convenio Colectivo, así como en la legislación vigente, al que se adscribe la entidad y las mejoras que sobre éste se hayan implementado en esta, siendo difundido por distintos medios de comunicación a toda la plantilla para su conocimiento. Entrega de dicho documento a las nuevas incorporaciones, impulsando así el disfrute de estas para fomentar la corresponsabilidad.	
RECURSOS UTILIZADOS (humanos, materiales y económicos)	
<ul style="list-style-type: none">La responsable de actividades de tiempo libre y ocio recopilará la información y redactará el documento que será difundido a la plantilla.Material de comunicación.Presupuesto: 10 horas de trabajo a 20€ horas = 200€.	
MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.	
<ul style="list-style-type: none">La responsable de actividades de tiempo libre y ocio con la participación del personal profesor/a titular deberán desarrollar el catálogo de conciliación y planificar y realizar la comunicación de este. Se realizará de manera continuada durante el resto de vigencia del Plan según calendario previsto arriba.Indicador:<ul style="list-style-type: none">Elaboración del catálogo de medidas de conciliación: SI/NONúmero de acciones de comunicación realizadas anualmente.Número de personas a las que se alcanza con las acciones de comunicación desagregadas por sexo.De los resultados se informará a la Comisión de Igualdad anualmente para su valoración.	
PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDA, DESAGREGADO POR SEXO.	
<ul style="list-style-type: none">Todas las personas, mujeres y hombres, que trabajan en la organización.	
PERSONAL RESPONSABLE PARA SU SEGUIMIENTO Y EJECUCIÓN.	
<ul style="list-style-type: none">La responsable de actividades de tiempo libre y ocio con la participación del personal profesor/a titular diseñará y desarrollará el manual e implementará las acciones de comunicación.La Comisión de Igualdad será la encargada de realizar el seguimiento de su realización según la planificación establecida.	
DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN DE PARTIDA E INDICADORES DE GÉNERO (CUANTITATIVOS U CUALITATIVOS) PARA SU VALORACIÓN.	
<ul style="list-style-type: none">Cuando se les pregunta a las personas trabajadoras si consideran que tienen un conocimiento adecuado de las medidas de conciliación a su disposición, 1 mujer y un hombre contestan que no, y 1 mujer contesta que no sabe/no contesta.	
OBSERVACIONES	



Ficha n.º 9	Nombre de la entidad: COPAVA
Área: Retribuciones.	
Acción n.º 9	Actualización y revisión del sistema de valoración de puestos de trabajo con carácter bienal.
TEMPORALIZACIÓN.	
Fecha de inicio: <ul style="list-style-type: none"> Enero 2026 Mayo 2028 	Fecha de finalización: <ul style="list-style-type: none"> Abril 2026 Agosto 2028
OBJETIVOS.	
Facilitar la posible identificación de diferencias salariales a partir de la actualización y revisión de la valoración de puestos de trabajo de la organización y desarrollar medidas correctoras ante la posible aparición de diferencias salariales sin causas objetivas.	
DESCRIPCIÓN.	
Actualización y revisión del actual sistema de valoración de puestos de trabajo de la organización, tanto los factores a valorar como de los puntos asignados.	
RECURSOS UTILIZADOS (humanos, materiales y económicos)	
<ul style="list-style-type: none"> El personal de administración en colaboración con la asesoría laboral externa se encargará de realizar el análisis para ratificar que la valoración de puestos de trabajo se ajusta los criterios de adecuación, totalidad y objetividad Soporte de la empresa externa que proporciona el servicio de gestión laboral de personas. Presupuesto: 500€. 	
MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.	
La actualización y revisión de la valoración de puestos de trabajo se realizará bienalmente según los plazos indicados arriba. Los responsables de llevarla a cabo comunicarán los resultados de esta a la Comisión de Igualdad con quien analizarán los mismos y podrán pactar y establecerán posibles medidas correctoras si es necesario.	
PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDA, DESAGREGADO POR SEXO.	
Todas las personas, mujeres y hombres, que trabajan en la organización.	
PERSONAL RESPONSABLE PARA SU SEGUIMIENTO Y EJECUCIÓN.	
<ul style="list-style-type: none"> El área de administración con la colaboración de la asesoría laboral externa. La Comisión de Igualdad será la encargada de realizar el seguimiento de su realización según la planificación establecida. 	
DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN DE PARTIDA E INDICADORES DE GÉNERO (CUANTITATIVOS U CUALITATIVOS) PARA SU VALORACIÓN.	
La organización cuenta con una valoración de puestos de trabajo realizada siguiendo la herramienta facilitada por el Ministerio de igualdad, sin embargo, se estima conveniente proceder a su actualización y revisión periódica para detectar posibles desviaciones ante hipotéticos cambios en la valoración de los factores y la asignación de puntos.	
OBSERVACIONES	



Ficha n.º 10	Nombre de la entidad: COPAVA
Área: Retribuciones.	
Acción n.º 10	Revisión y análisis de los conceptos retributivos coincidiendo con la actualización bienal de la auditoría salarial.
TEMPORALIZACIÓN.	
Fecha de inicio: <ul style="list-style-type: none">Enero 2026Mayo 2028	Fecha de finalización: <ul style="list-style-type: none">Abril 2026Agosto 2028
OBJETIVOS.	
Identificar la posible aparición de brechas salariales en las categorías y puestos de trabajo. Desarrollar medidas correctoras ante la aparición de brechas salariales sin causas objetivas.	
DESCRIPCIÓN.	
Realizar un análisis de los diferentes conceptos retributivos por categoría y puestos de trabajo de igual valor, identificando su naturaleza, detectando las causas de la masculinización o feminización de estos y evaluando que su importe no atienda a razones de género, siendo justo para ambos sexos. Si aparecen diferencias injustificadas tomar medidas correctivas.	
RECURSOS UTILIZADOS (humanos, materiales y económicos)	
<ul style="list-style-type: none">El personal de administración en colaboración con la asesoría laboral externa se encargará de realizar el análisis para ratificar que la auditoría retributiva se ajusta los criterios de adecuación, totalidad y objetividadSoporte de la empresa externa que proporciona el servicio de gestión laboral de personas.Presupuesto: 250€ X 2 = 500€	
MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.	
Este análisis se realizará bienalmente coincidiendo con la actualización de la auditoría retributiva según los plazos indicados arriba. Los responsables de llevarla a cabo comunicarán los resultados de esta a la Comisión de Igualdad con quien analizarán los mismos y podrán pactar y establecerán posibles medidas correctoras si es necesario.	
PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDA, DESAGREGADO POR SEXO.	
Todas las personas, mujeres y hombres, que trabajan en la organización.	
PERSONAL RESPONSABLE PARA SU SEGUIMIENTO Y EJECUCIÓN.	
<ul style="list-style-type: none">El área de administración con la colaboración de la asesoría laboral externa.La Comisión de Igualdad será la encargada de realizar el seguimiento de su realización según la planificación establecida.	
DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN DE PARTIDA E INDICADORES DE GÉNERO (CUANTITATIVOS U CUALITATIVOS) PARA SU VALORACIÓN.	
En la auditoría retributiva realizada se han detectado diferencias salariales entre mujeres y hombres que ocupan puestos de trabajo de igualdad valor atendiendo estas diferencias a causas objetivas, sin embargo, se estima conveniente llevar a cabo este análisis para adaptar posibles cambios en el sistema retributivo.	
OBSERVACIONES	



Ficha n.º 12	Nombre de la entidad: COPAVA
Área: Prevención de acoso sexual y por razón de sexo.	
Acción n.º 12	Sensibilizar para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo a la plantilla mediante acciones formativas o campañas internas de difusión.
TEMPORALIZACIÓN.	
Fecha de inicio: <ul style="list-style-type: none">• octubre 2024• abril 2027	Fecha de finalización: <ul style="list-style-type: none">• diciembre 2024• junio 2027
OBJETIVOS.	
Garantizar los derechos fundamentales de las personas que componen la plantilla de la entidad, mediante la sensibilización y comunicación a esta respecto a posibles situaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo y sobre las herramientas con las que se cuenta en la asociación para su prevención y actuación.	
DESCRIPCIÓN.	
Programar cursos de sensibilización en acoso sexual y por razón de sexo, así como su prevención. En ellos, se detallará el proceso del actual protocolo. Para las nuevas incorporaciones, se realizará con carácter anual una convocatoria formativa en el último trimestre de cada año que recoja a todas las personas incorporadas durante el ejercicio.	
RECURSOS UTILIZADOS (humanos, materiales y económicos)	
<ul style="list-style-type: none">• La responsable de actividades de tiempo libre y ocio con la participación del personal profesor/a titular se encargarán de planificar y organizar los posibles cursos de formación y acciones de difusión para la sensibilización.• Para la evaluación de esta medida se utilizará el archivo del Plan de Formación anual de la entidad en el que se incluyen a las personas asistentes a cada curso. Se evaluará su eficacia a través de las encuestas de valoración de formación de acuerdo con el procedimiento de formación interno o por el número de consultas realizadas.• De ello dará cuenta a la Comisión de Igualdad con carácter anual para su valoración.• Cursos de formación online proporcionados por la Escuela Virtual de Igualdad similares:<ul style="list-style-type: none">○ Coste. Cursos online gratuitos.• Cursos de formación realizados con entidades de formación externas.<ul style="list-style-type: none">○ Coste. 500€ x 2 = 1.000€	
MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.	
<ul style="list-style-type: none">• El seguimiento sobre las consultas sobre acoso sexual y por razón de sexo que se desprendan de esta acción se realizará de manera continuada durante el resto de vigencia del Plan.• Indicador: número de consultas sobre acoso sexual y por razón de sexo realizadas por el personal de COPAVA.• Los resultados del seguimiento y evaluación de esta acción se compartirán con la Comisión de Igualdad anualmente.	
PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDA, DESAGREGADO POR SEXO.	
Todas las personas, mujeres y hombres, que trabajan en la organización.	
PERSONAL RESPONSABLE PARA SU SEGUIMIENTO Y EJECUCIÓN.	
<ul style="list-style-type: none">• La responsable de actividades de tiempo libre y ocio se encargará de la ejecución de esta acción.• La Comisión de Igualdad será la encargada de realizar el seguimiento de su realización según la planificación establecida.	
DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN DE PARTIDA E INDICADORES DE GÉNERO (CUANTITATIVOS U CUALITATIVOS) PARA SU VALORACIÓN.	
La organización ha desarrollado recientemente su primer protocolo de prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual y por razón de sexo por lo que se estima necesario sensibilizar y formar a las personas trabajadoras sobre conductas que faciliten la prevención y actuación antes este tipo de situaciones.	
OBSERVACIONES	



Ficha n.º 13	Nombre de la entidad: COPAVA
Área: Comunicación y lenguaje no sexista.	
Acción n.º 13	Creación de una Guía de comunicación inclusiva y no sexista.
TEMPORALIZACIÓN.	
Fecha de inicio: septiembre 2027	Fecha de finalización: diciembre 2027
OBJETIVOS.	
Contribuir a generar un uso no sexista de la comunicación en el marco de la cultura de COPAVA y en favor de la igualdad, mostrando coherencia con el compromiso adquirido, en todo proceso comunicativo interno y externo, es decir, aplicando la transversalidad, es decir, facilitando la aplicación de la perspectiva de género en todos los procesos de comunicación de COPAVA.	
DESCRIPCIÓN.	
Desarrollar una nueva Guía de Lenguaje no Sexista que facilite la comprensión de la importancia que tiene el lenguaje para la conformación de nuestro pensamiento y en base a ello, descripción de los recursos lingüísticos de aplicación al ámbito laboral para facilitar su aplicación en todas las herramientas de comunicación interna y externa de la asociación.	
RECURSOS UTILIZADOS (humanos, materiales y económicos)	
<ul style="list-style-type: none">• La responsable de actividades de tiempo libre y ocio en colaboración con el resto del personal se encargará de planificar y organizar el desarrollo de la Guía de lenguaje no sexista.• La Comisión de Igualdad con carácter anual llevará a cabo una evaluación de la implementación de la Guía de lenguaje no sexista.• Presupuesto: 250€.	
MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.	
<ul style="list-style-type: none">• Se evaluará el grado de implementación mediante una revisión interna de comunicados y publicaciones seleccionadas de manera aleatoria y analizando el tipo de lenguaje implementado.• Se asegurará que la guía es difundida a todo el colectivo objetivo, así como por el resultado de las revisiones realizadas.• El seguimiento se realizará de manera continuada durante el resto de vigencia del Plan.• Indicador:<ul style="list-style-type: none">○ El 100% de personas que realicen comunicados internos / externos han recibido la guía: SI/NO.○ Número de personas, desagregado por sexo, que reciben la guía.○ Número de sugerencias recibidas y atendidas respecto a la guía.• Los resultados del seguimiento y evaluación de esta acción se compartirán con la Comisión de Igualdad anualmente.	
PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDA, DESAGREGADO POR SEXO.	
Todas las personas, mujeres y hombres, que trabajan en la organización.	
PERSONAL RESPONSABLE PARA SU SEGUIMIENTO Y EJECUCIÓN.	
<ul style="list-style-type: none">• La responsable de actividades de tiempo libre y ocio se encargará de la ejecución de esta acción.• La Comisión de Igualdad será la encargada de realizar el seguimiento de su realización según la planificación establecida.	
DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN DE PARTIDA E INDICADORES DE GÉNERO (CUANTITATIVOS U CUALITATIVOS) PARA SU VALORACIÓN.	
La organización no cuenta con mecanismos ni herramientas que faciliten y aseguren que la entidad realiza una comunicación donde se pongan en práctica los principios de la comunicación no sexista.	
OBSERVACIONES	

7. Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas.

		2024												2025												2026												2027												2028											
		10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9												
BLOQUE I: Acceso a la ocupación y contratación.		Presupuesto																																																											
A1. Formación en procesos de selección con perspectiva de género		1.000 €																																																											
A2. Elaborar un guion de entrevista de selección incluyendo la perspectiva de género.		200 €																																																											
A3. Formalizar y elaborar el protocolo de acogida o integración de nuevas personas trabajadoras incluyendo la perspectiva de género.		400 €																																																											
BLOQUE II: Clasificación Profesional																																																													
A4. Revisión desde la perspectiva de género de las descripciones de los puestos de trabajo de la entidad y adecuándolos al lenguaje no sexista.		60 €																																																											
BLOQUE III: Formación y Promoción																																																													
A5. Formar y/o sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad de oportunidades en la empresa.		4.000 €																																																											
A6. Informar/formar a las nuevas incorporaciones sobre el Plan de Igualdad, sensibilizando en la materia.		320 €																																																											
BLOQUE IV: Condiciones de trabajo y auditoría salarial																																																													
A7. Realizar una nueva auditoría salarial con carácter bienal para detectar posibles brechas salariales.		500 €																																																											
BLOQUE V: Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.																																																													
A8. Desarrollar un catálogo que recoja los derechos en materia de conciliación y corresponsabilidad establecidos y comunicación a toda la plantilla.		200 €																																																											
BLOQUE VI: Retribución																																																													
A9. Actualización y revisión del sistema de valoración de puestos de trabajo con carácter bienal.		500 €																																																											
A10. Revisión y análisis de los conceptos retributivos a través de la actualización bienal de la auditoría salarial.		500 €																																																											
BLOQUE VII: Prevención del acoso sexual y por razón de sexo. Salud Laboral																																																													
A11. Revisar el protocolo para la prevención y tratamiento de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo en la empresa cada dos años		200 €																																																											
A12. Sensibilizar para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo a la plantilla mediante acciones formativas o campañas internas de difusión.		1.000 €																																																											
BLOQUE VIII: Comunicación y lenguaje no sexista.																																																													
A13. Creación de una Guía de comunicación inclusiva y no sexista.		250 €																																																											
TOTAL PRESUPUESTO		9.130 €																																																											

Acción a realizar a lo largo de la duración del plan de igualdad en función de las incorporaciones de personal

8. Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica. Órgano competente.

Según el artículo 64 de la Ley Orgánica 03/2007 para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, los Planes de Igualdad deberán establecer sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados en dichos planes de igualdad. Para poder aplicar este artículo, es conveniente realizar una evaluación periódica de las distintas medidas y acciones incluidas en el plan, así como una revisión anual sobre los distintos indicadores establecidos con la finalidad de evaluar el efecto o impacto de cada una de las mismas. La fase de seguimiento y la evaluación contemplada en este Plan de Igualdad permitirá conocer la evolución de este, así como los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y después de su desarrollo e implementación.

El seguimiento del plan de igualdad se llevará a cabo periódicamente de manera programada para proporcionar la información necesaria sobre posibles necesidades o dificultades surgidas en su implementación, lo que facilitará y dotará al plan de la necesaria flexibilidad y dinamismo.

Como resultado de este seguimiento y evaluación se deberá llevar a cabo informe de conclusiones intermedio que, siendo la duración del plan de 4 años, correspondería a la finalización del segundo año del plan, y otro informe de resultados al final del plan. Dichos informes y su elaboración estarán bajo la responsabilidad de la Dirección de COPAVA que se apoyará en los distintas personas necesarios, y los mismos, se presentarán y consensuarán con la Comisión de Igualdad que asume, como veremos más adelante la función de seguimiento de este plan de igualdad.

La fase de seguimiento se realizará regularmente de manera programada y facilitará información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución. Este conocimiento posibilitará su cobertura y corrección, proporcionando al Plan la flexibilidad necesaria para su éxito encaminados a la consecución de los objetivos establecidos en el plan.

Gracias a que el plan ha sido diseñado con una definición explícita de objetivos e indicadores lo que asegura y facilita su seguimiento y evaluación para medir el grado de cumplimiento de este alcanzado.



COPAVA

Coordinadora de recursos de atención a
personas con diversidad funcional intelectual

Por todo lo anterior, el sistema de seguimiento y evaluación del Plan implicará la elaboración de:

- Informe intermedio para evaluar el grado de efectividad del Plan (a la finalización del segundo año).
- Informe final (a la finalización del Plan)

Para poder realizar el seguimiento se contará con la ficha de seguimiento propuesta por el Instituto de las Mujeres donde se aportará la información y resultados necesarios para poder llevar a cabo el seguimiento individual de cada una de las medidas o acciones definidas en el plan.

El órgano de COPAVA que estará cargo del seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad, será la Comisión de igualdad. Esta Comisión estará compuesta por representantes de la entidad y de las personas trabajadoras, paritariamente con un total de 4 miembros, 2 por cada parte, con formación o experiencia en materia de igualdad en el ámbito laboral.

Las tareas propias para desarrollar por esta Comisión para el seguimiento, evaluación y revisión periódica del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan de Igualdad, son las siguientes:

- Seguimiento del grado de ejecución y cumplimiento de las medidas.
- Seguimiento de la consecución de los objetivos propuestos en el Plan de Igualdad y los resultados obtenidos.
- Asesoramiento en la adopción de las medidas, e interpretación del Plan de Igualdad.
- Conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del presente Plan de Igualdad.
- Evaluar de forma periódica la gestión del Plan de Igualdad, proponiendo, si no se alcanzan los objetivos propuestos, las modificaciones necesarias o medidas nuevas que aseguren su cumplimiento.

- Participar y consensuar los informes correspondientes a las evaluaciones intermedia y final del Plan de Igualdad.

Para el desarrollo de sus funciones de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad, la Comisión de Igualdad se reunirá según lo establecido en el acta de constitución, es decir, semestralmente, y como en esa misma acta se indica, se podrán celebrar reuniones extraordinarias por iniciativa de una de las partes, convocadas con una antelación mínima de 10 días.

9. Procedimiento de modificación, revisión y resolución de discrepancias.

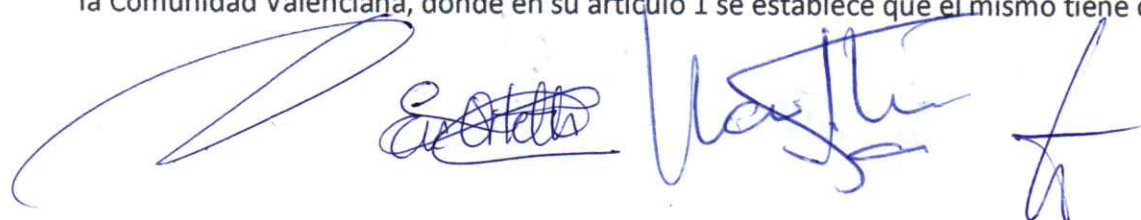
Cualquier modificación legal o convencional que mejore alguna de las medidas previstas en el presente Plan de Igualdad quedará incorporada automáticamente, sin necesidad de pacto expreso entre las partes, sustituyendo a lo aquí previsto.

A petición de una de las partes, y en caso de ser finalmente consensuado entre las partes que forman la Comisión de Igualdad, se podrán redactar los acuerdos necesarios para añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna de las medidas originales del Plan de Igualdad y ello, en su caso, por otras futuras incorporadas por necesidades derivadas de la legislación, como resultado de la negociación colectiva aplicable, o en función del grado de consecución de los objetivos y medidas concretas establecidas inicialmente en el Plan de Igualdad.

En todo caso, el presente Plan de Igualdad será revisado siempre que:

- Así lo determine o sea consecuencia de una decisión de una autoridad competente.
- Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, y que altere las situaciones analizadas en el Diagnóstico de Situación.

A los efectos de la resolución de las posibles discrepancias, se ha acordado por las partes legitimadas la adhesión al VI Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana, donde en su artículo 1 se establece que el mismo tiene como





COPAVA

Coordinadora de recursos de atención a
personas con diversidad funcional intelectual

COPAVA



objeto *"el mantenimiento, desarrollo, adaptación y mejora del sistema de solución autónoma de conflictos colectivos laborales surgidos entre empresarios y trabajadores y trabajadoras o sus respectivas organizaciones, mediante el Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunitat Valenciana (TAL)."*



COPAVA

Coordinadora de recursos de atención a
personas con diversidad funcional intelectual

Anexo I. Compromiso de la Dirección

Asociación COPAVA Coordinadora de recursos de atención a personas con diversidad funcional intelectual de la C.V. (en adelante COPAVA) con domicilio social en Avda. Doctor Gómez Ferrer, 73 bajo, 46910, Alfafar, Valencia, siguiendo las directrices estratégicas marcadas por sus órganos de Gobierno y la Dirección de la misma, declara:

Su compromiso con el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, así como con la definición y desarrollo de su primer Plan de Igualdad.

Este Plan incluirá políticas y prácticas que integren y mejoren la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de COPAVA, que considera el principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres como un principio estratégico, según la definición del mismo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

COPAVA, asume el principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en todos y cada uno de los ámbitos de actividad de la misma, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación de la vida profesional, personal y familiar, prestando especial atención a la *discriminación indirecta*, entendiendo por ésta "la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto a personas del otro sexo."

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de COPAVA acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad, incluidas en el Plan de Igualdad, que supongan mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación legal de las trabajadoras y trabajadores, no sólo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, sino en todo el proceso de desarrollo y evaluación, tanto del diagnóstico de igualdad como de las mencionadas futuras medidas de igualdad incluidas en el nuevo Plan de igualdad.

Valencia, a 10 de Enero, de 2024.

Fdo.: Montserrat Rams Marín, Presidenta de COPAVA.

Anexo II. Acta de Constitución de la Comisión Negociadora.

ACTA DE CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL I PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LA ASOCIACIÓN COPAVA, COORDINADORA DE RECURSOS DE ATENCIÓN A PERSONAS CON DIVERSIDAD FUNCIONAL INTELECTUAL (COPAVA)

En Valencia, siendo el día 19 de diciembre de 2023, y las 13 horas, reunidas

Por parte de la empresa:

- Josep Costa Guillem
- Eva Ortells Mor
- Manuel Quílez Pardo (asesor)

Por parte de la representación de las personas trabajadoras

- Isabel Descals Sanchis (CCOO)
- María Navarro García (UGT)

Se produce la constitución de la **Comisión Negociadora del I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de la Asociación COPAVA, Coordinadora de recursos de atención a personas con diversidad funcional intelectual** (en adelante COPAVA) como interpretación y vigilancia de lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, y como foro donde realizará la consulta y oportuna negociación del Plan de Igualdad con los representantes de los trabajadores y trabajadoras de COPAVA.

En virtud de la citada Ley para la Igualdad y de los propios valores de COPAVA, no se tolerará ningún acto de discriminación en su organización. Las personas abajo firmantes acuerdan constituir la **Comisión de Negociadora del Plan de Igualdad** (en adelante Comisión Negociadora) y establecer sus competencias y normas de funcionamiento.

Primero: Composición.

Las partes presentes en la mesa acuerdan la legitimación de la Comisión Negociadora de conformidad con lo establecido en el artículo 5 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

La composición de la Comisión Negociadora será paritaria entre las personas que representan a las trabajadoras y los trabajadores, y las personas representantes de la entidad. De la misma





COPAVA

Coordinadora de recursos de atención a
personas con diversidad funcional intelectual

manera será paritaria entre hombres y mujeres, contando además con las personas asesoras necesarias que cada una de las partes considere, designando, como personas titulares de la misma, a las personas que a continuación se relacionan:

Por parte de la empresa:

- Josep Costa Guillem, Tesorero de la Junta Directiva.
- Eva Ortells Mor, Técnico de Programas.
- Manuel Quílez Pardo, (asesor), Técnico de formación.

Por parte de la representación de las personas trabajadoras

- Isabel Descals Sanchis, por CCOO, con una representatividad en el sector del 52,81 %
- María Navarro García, por UGT, con una representatividad en el sector del 26,99 %

Las personas que integran la Comisión Negociadora podrán ser sustituidas en caso de ausencia, dimisión, procesos electorales, incapacidad temporal o que le sea retirado por las personas que las designaron, por imposibilidad o causa justificada. Las personas que dejen de formar parte de la Comisión Negociadora y que representen a la empresa serán reemplazadas por ésta, y si representan a la plantilla serán reemplazadas por la representación legal de las personas trabajadoras.

Quienes componen la Comisión Negociadora, así como sus asesores/as tendrán la obligación a respetar la confidencialidad y sigilo profesional tanto en los asuntos tratados en las reuniones como de la documentación y datos presentados y aportados por las partes.

Segundo: Funciones.

La Comisión Negociadora de Igualdad se ocupará con carácter general de:

- Promocionar la igualdad de oportunidades en COPAVA, estableciendo las bases de una cultura organizativa que favorezca la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, y que, además, posibilite la conciliación entre la vida personal, familiar y profesional.
- Configurar y asegurar un ambiente de trabajo no discriminatorio, saludable y basado en los valores de respeto, igualdad y dignidad.
- Informar al personal de COPAVA sobre el compromiso de la Dirección con el principio de igualdad de oportunidades y trato de mujeres y hombres, que se materializará en la negociación y elaboración del Plan de Igualdad, indicando que el mismo se negociará, con los sindicatos presentes en la Comisión Negociadora, quienes enviarán el contacto que consideran que se debe incluir en la comunicación.



- Negociar, aprobar y elaborar el Diagnóstico de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.
- Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.
- Negociar, aprobar, elaborar e implementar el Plan de Igualdad, previo establecimiento de los plazos de negociación, fases y metodología de trabajo. Identificar las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
- Impulsar la implantación del Plan de Igualdad en la empresa.
- Definir los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del Plan de Igualdad implantadas.
- Remitir el Plan de Igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.
- Impulsar las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.
- Efectuar el seguimiento y evaluación de las medidas contempladas en dicho Plan.

El Plan de Igualdad de COPAVA incluirá los resultados del diagnóstico realizado, fijará el conjunto de medidas a abordar, los objetivos concretos a alcanzar, las prácticas y recursos necesarios para su consecución, y establecerá los mecanismos y sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos marcados.

Tercero: Metodología

Las partes acuerdan seguir para la negociación y elaboración del Plan de Igualdad las siguientes fases: compromiso, diagnóstico, programación y definición de medidas, ámbito de aplicación y vigencia, seguimiento, evaluación y modificación. En cuanto a la metodología, se acuerda que el análisis de los datos facilitados por la empresa para efectuar el diagnóstico previo de la posición de mujeres y hombres en la empresa se realizará en las siguientes áreas de intervención:

- Proceso de selección y contratación.
- Clasificación profesional.
- Formación.
- Promoción profesional.
- Condiciones de trabajo, incluida la auditoría retributiva.
- Ejercicio corresponsable de los derechos a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Infrarrepresentación femenina.



- Retribuciones.
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- Salud Laboral desde la perspectiva de género.
- Lenguaje, Comunicación e imagen empresarial.
- Violencia de género.

A los efectos de elaborar un diagnóstico adecuado sobre las posibles desigualdades o discriminaciones, la empresa facilitará a la representación de las personas trabajadoras la información cualitativa e información cuantitativa, desagregada, en este caso, por sexo, indicando tanto números absolutos como valor porcentual, aportando el valor porcentual horizontal (índice de distribución) y vertical (índice de concentración), de los últimos años.

Cuarto: Régimen de funcionamiento de la Comisión Negociadora de Igualdad

La Comisión Negociadora acuerda que se nombre:

Presidencia: Josep Costa Guillem

Secretaría: Eva Ortells Mor.

Serán funciones de la secretaria.

- Recibir todo tipo de notificaciones, acuses de recibo, justificaciones por inasistencia y cualquier clase de escritos relacionados con las funciones de la Comisión Negociadora.
- Desempeñar cuantas funciones le atribuya, en relación con su cargo, el pleno de la Comisión Negociadora.
- Levantar acta de todas las reuniones y enviar copia de ésta antes de la reunión siguiente, a todos los miembros de la Comisión Negociadora.

Quinto: Reuniones.

Para la válida constitución de la Comisión Negociadora a efectos de la celebración de reuniones, deliberaciones y toma de acuerdos, se requerirá la presencia de todos los miembros de la Comisión, y serán vinculantes para todas las partes.

La Comisión Negociadora se reunirá:

- De manera ordinaria, mientras que dure la negociación del Plan de Igualdad, la comisión tendrá al menos una reunión quincenal, efectuándose la notificación correspondiente con una antelación mínima de 10 días naturales. No obstante, se establecerá un calendario de reuniones, sin perjuicio del envío formal de convocatoria.



La convocatoria y coordinación de las reuniones corresponderá a la secretaria de la Comisión Negociadora o a cualquier integrante de la comisión en caso de reunión extraordinaria.

- De manera extraordinaria, cualquier miembro de la comisión podrá convocar reunión extraordinaria, se hará llegar la convocatoria al resto de componentes con un mínimo de 7 días naturales a excepción de que tenga carácter urgente, que podrá ser convocada con una antelación menor.

En caso de que, por circunstancias urgentes e ineludibles, deba ser cambiado el día de reunión convocado, la nueva convocatoria deberá establecerse con un mínimo de 5 días naturales.

Las convocatorias deberán siempre contener el orden del día fijado, así como la fecha, hora y lugar de la reunión e ir acompañada, en su caso, de la documentación necesaria, y alegar motivo que justifique la convocatoria extraordinaria o urgente en su caso.

En cada reunión se levantará un acta, en la que se hará constar:

- El resumen de las materias tratadas.
- Los acuerdos totales o parciales adoptados.
- Los puntos sobre los que no haya acuerdo, que se podrán retomar, en su caso, más adelante en otras reuniones.
- El borrador del acta deberá ser remitido a los miembros de la Comisión en un plazo no superior a 10 días laborables para las aportaciones, si las hubiere.

Las actas serán aprobadas y firmadas, con manifestaciones de parte, si fuera necesario.

Sexto: Adopción de Acuerdos.

Las partes negociarán de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo, requiriéndose la mayoría de cada una de las partes para la adopción de acuerdos, tanto parciales como totales. En todo caso, dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que componen la Comisión Negociadora.

La Comisión Negociadora podrá contar con el apoyo y asesoramiento externo especializado en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, que intervendrá con voz, pero sin voto.

En caso de desacuerdo, la Comisión Negociadora podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos, si así se acuerda, previa intervención de la comisión paritaria del convenio correspondiente, cuando en el mismo se haya previsto para estos casos.



COPAVA

Coordinadora de recursos de atención a
personas con diversidad funcional intelectual

El resultado de las negociaciones se plasmará por escrito y se firmará por las partes negociadoras para su posterior remisión, por la Comisión Negociadora, a la autoridad laboral competente a los efectos de registro, depósito y publicidad del Plan de Igualdad en los términos previstos en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Se aportará el correspondiente compromiso institucional firmado al finalizar las negociaciones del Plan de Igualdad

Séptimo: Sustitución de las personas que integran la Comisión Negociadora.

Las personas que integren la Comisión Negociadora serán sustituidas en caso de vacancia, ausencia, dimisión, finalización del mandato o que le sea retirado por las personas que las designaron, por imposibilidad o causa justificada.

Las personas que dejen de formar parte de la Comisión Negociadora y que representen a la empresa serán reemplazadas por ésta, y si representan a la plantilla serán reemplazadas por el órgano de representación legal y/o sindical de la plantilla de conformidad con su régimen de funcionamiento interno.

En el supuesto de sustitución se formalizará por escrito la fecha de la sustitución y motivo, indicando nombre, apellidos, DNI y cargo tanto de la persona saliente, como de la entrante. El documento se anexará al acta constitutiva de la Comisión Negociadora.

Octavo: Aprobación y modificación del reglamento.

La aprobación, y las futuras modificaciones del presente Reglamento de la Comisión Negociadora se harán por la mayoría absoluta de sus miembros (más de la mitad de los votos) y entrará en vigor a partir de la fecha en que sea aprobado en la Comisión.

Noveno: Incompatibilidad pertenencia a la Comisión de Negociación

No podrán ser integrantes de la Comisión Negociadora las personas físicas condenadas por sentencia judicial en casos de acoso o discriminación y tampoco podrán serlo las empleadas o empleados que han sido objeto de sanción o expediente por estos motivos.

Otras disposiciones.

La Empresa facilitará a la comisión negociadora el espacio, medios técnicos y materiales precisos para su funcionamiento.

Las horas de preparación y de reunión de la Comisión Negociadora de Igualdad serán consideradas tiempo efectivo de trabajo, no computándose a efectos de horas sindicales.



COPAVA

Coordinadora de recursos de atención a
personas con diversidad funcional intelectual



Y en prueba de conformidad de cuanto acontece, suscriben la presente acta en el lugar y fecha
indicados anteriormente.

Por la entidad:

Por las personas trabajadoras:

Fdo.: Josep Costa Guillem

Fdo.: Isabel Descals Sanchis (CCOO)

Fdo.: Eva Ortells Mor

Fdo.: Maria Navarro Garcia (UGT)

Anexo III. CIERRE DE LA NEGOCIACIÓN Y APROBACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.

ACTA DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA PARA EL CIERRE DE LA NEGOCIACIÓN Y APROBACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD DE LA COORDINADORA DE RECURSOS DE ATENCIÓN A PERSONAS CON DIVERSIDAD FUNCIONAL INTELECTUAL (en adelante, COPAVA).

26 septiembre de 2024

REUNIDA: la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de COPAVA.

Por la Representación sindical de las personas trabajadoras:

- Isabel Descals Sanchís. CCOO
- María José Navarro García. UGT

Por la Representación de COPAVA:

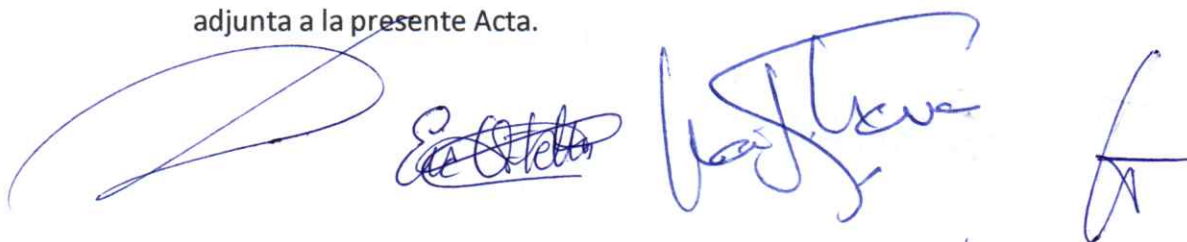
- Josep Costa Guillem. Tesorero. Junta Directiva.
- Eva Ortells Mor. Responsable de Actividades de Ocio y Tiempo Libre.

Todas estas personas, con la representación suficientemente acreditada a los efectos del ámbito de afectación de la presente Acta, se reconocen mutuamente capacidad y legitimación bastante para acordar el cierre de las negociaciones de la presente Comisión Negociadora del Plan de igualdad de COPAVA. y, a tal efecto,

ACUERDAN

PRIMERO. - Aprobación del Plan de Igualdad de COPAVA.

Se procede por medio de la presente a aprobar y firmar el Plan de Igualdad para COPAVA para los años 2024 a 2028 en los términos establecidos en el texto que se adjunta a la presente Acta.



SEGUNDO. - Aprobación del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo

Se procede también a aprobar y firmar el protocolo de actuación de acoso sexual y por razón de sexo para COPAVA.

TERCERO. - Finalización de las negociaciones

Se acuerda la disolución de la presente Comisión Negociadora en la medida en que se pone fin a la negociación del Plan de Igualdad de COPAVA. y habiendo cumplido esta comisión con su cometido, se dan por finalizadas las negociaciones.

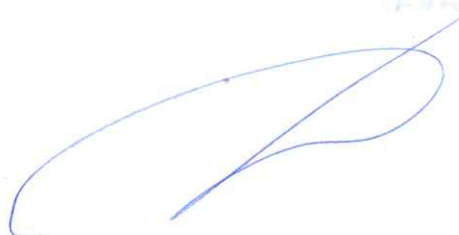
Sin más asuntos que tratar, se firma la presente Acta.

**Por la representación de las personas
trabajadoras**

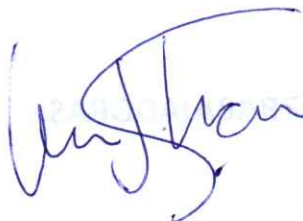


Isabel Descals Sanchís. CCOO

Por COPAVA



Josep Costa Guillem. Tesorero



María José Navarro García. UGT



Eva Ortells Mor. Responsable de
Actividades de Ocio y Tiempo Libre



COPAVA

Coordinadora de recursos de atención a
personas con diversidad funcional intelectual

Anexo IV. Partes Suscriptoras del Plan de Igualdad.

PARTES SUSCRIPTORAS DEL I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LA COORDINADORA DE RECURSOS DE ATENCIÓN A PERSONAS CON DIVERSIDAD FUNCIONAL INTELECTUAL (en adelante, COPAVA).

DEL 26 DE SEPTIEMBRE DE 2024 AL 25 DE SEPTIEMBRE DE 2028

El primer Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de COPAVA, está suscrito a fecha **26 de septiembre de 2024** por las personas que componen la Comisión Negociadora y que ostentan la representación tanto de la entidad como de las personas trabajadoras.

Suscriben el presente Plan:

POR COPAVA:

Fdo.: Josep Costa Guillem. Tesorero

Fdo.: Eva Ortells Mor. Responsable de
Actividades de Ocio y Tiempo Libre

POR LA REPRESENTACIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS:

Fdo.: Isabel Descals Sanchís. CCOO

Fdo.: María José Navarro García. UGT

Anexo V.

DELEGACIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA PARA REALIZAR LA SOLICITUD DE INSCRIPCIÓN Y EL REGISTRO DEL PRIMER PLAN DE IGUALDAD DE COPAVA.

Al registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad

Por medio de la presente, los miembros de la Comisión Negociadora del primer Plan de Igualdad de la **Coordinadora de recursos de atención a personas con diversidad funcional intelectual (en adelante, COPAVA)**, como interesados en la presentación del Plan de Igualdad de dicha sociedad,

AUTORIZAN

A Dña. Montserrat Rams Marín, con DNI nº *** 8669 ** en condición de Presidenta de COPAVA, a presentar telemáticamente, ante este organismo, el I Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de COPAVA, junto con sus documentos anexos, a los efectos de su registro, sin tener el autorizado responsabilidad alguna sobre el contenido y veracidad de la documentación aportada.

La presente autorización se circunscribe a la mencionada presentación por vía electrónica, sin que confiera al presentador la condición de representante para intervenir en otros actos, aun cuando éstos fueran consecuencia del documento presentado. Queda tanto expresamente entendido que Dña. Montserrat Rams Marín no tiene responsabilidad ni del contenido ni de la veracidad de este y esta mera presentación no debería considerarse o asimilarse a título suficiente para la reclamación de ninguna responsabilidad a Dña. Montserrat Rams Marín.

En Valencia, a 26 de septiembre de 2024.

POR COPAVA


Fdo: Josep Costa Guillem.

Tesorero

*** 3285 **


Fdo: Eva Ortells Mor

Responsable Act. Ocio y Tiempo Libre

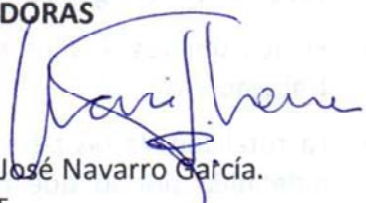
*** 6764 **

POR LA REPRESENTACIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS


Isabel Descals Sanchís.

CCOO

*** 2555 **


Mª José Navarro García.

UGT

*** 4667 **

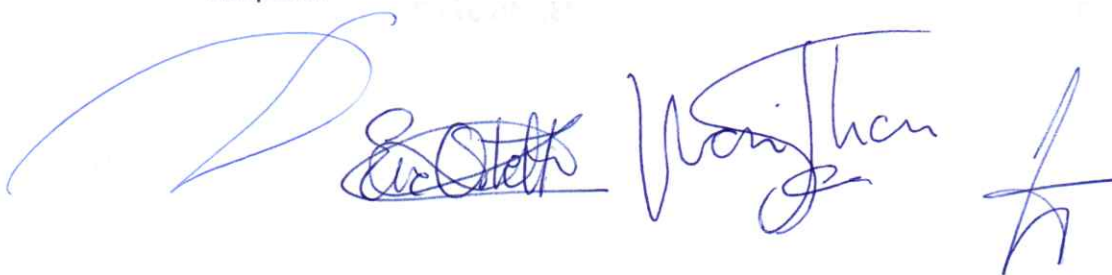
Anexo VI. Informe de resultados del diagnóstico de situación

Datos generales de la entidad desde la perspectiva de género.

- 66,67% de la plantilla son mujeres por un 33,33% de hombres.
- Se trata de una plantilla madura, ya que tanto mujeres como hombres se encuentran en el rango de edad de 50 a más años.
- Nos encontramos con una plantilla cualificada con estudios universitarios y secundarios.
- En términos de antigüedad, 1 mujer se sitúa en el rango de entre 1 y 5 años, un hombre entre 6 y 10 años y, una mujer más de 15 años.
- A fecha de elaboración de este diagnóstico, COPAVA no cuenta con Representantes Legales de las Personas Trabajadoras (RLPT).
- Un 66,67% % de las personas encuestadas (1 mujer y un hombre) consideran que sí es necesario elaborar un plan de igualdad. Sólo 1 mujer contesta, no sabe/no contesta.

Selección y contratación.

- La selección y contratación del personal de COPAVA se realiza bajo los principios de mérito, capacidad e igualdad, ajustándose en todo caso a la normativa laboral vigente.
- No se cuenta con un guion de entrevistas de selección desde la perspectiva de género.
- La entidad no cuenta con un sistema de recogida de información de los procesos de selección realizados y de los resultados de estos.
- El proceso de acogida en la actualidad se realiza de manera informal. COPAVA no cuenta con un protocolo o manual de acogida que facilite la integración de nuevas personas trabajadoras facilitándoles información relevante acerca de la organización y de su puesto de trabajo.
- La totalidad de las personas encuestadas consideran que tanto mujeres como hombres tienen las mismas oportunidades a la hora de acceder a puestos vacantes en la organización.
- En los últimos 4 años no se ha producido ningún alta de nuevas personas trabajadoras.
- La totalidad de las personas en plantilla cuentan con un contrato de trabajo indefinido por lo que no contamos con personas trabajadoras de carácter temporal.

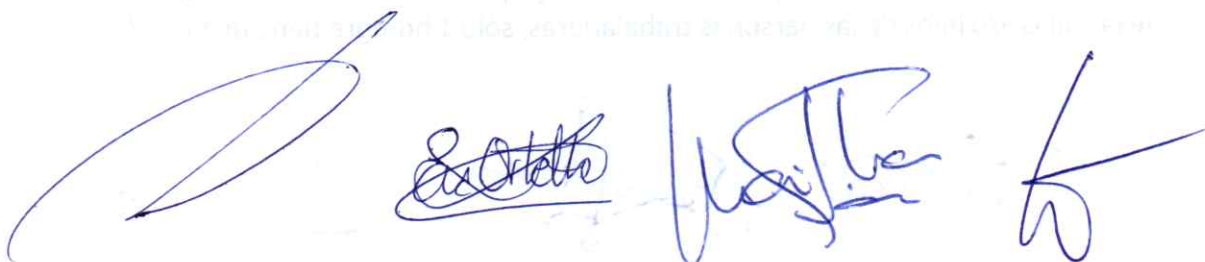


Clasificación Profesional.

- En lo referente a la Clasificación Profesional de las personas que trabajan en COPAVA, cabe decir que las categorías profesionales se ajustan a la clasificación establecida en el Convenio Colectivo de aplicación denominado: VIII Convenio colectivo laboral autonómico de centros, entidades y servicios de atención a personas con discapacidad de la Comunidad Valenciana.
- En ningún caso, hay sesgo de género en su definición, siendo por lo tanto neutras e independientes del sexo.
- Ver apartado 5.8 de infrarrepresentación femenina para ver resultados sobre segmentación vertical y horizontal.

Formación.

- Anualmente, se planifican las necesidades y objetivos de formación del personal de COPAVA. Una vez aprobado el Plan de Formación Anual se comunica a toda la plantilla. Para futuras necesidades formativas que puedan surgir durante el transcurso del año, el personal tiene la posibilidad de solicitar la aprobación de cursos no incluidos en el Plan.
- La mayoría de las acciones formativas que se realizan tienen que ver con formación específica para las necesidades del puesto de trabajo, tratando de mejorar las competencias de los y las trabajadoras.
- En todo momento se trata de facilitar a todos los integrantes de la plantilla el acceso a cursos concretos que mejoren sus capacidades como profesionales sin que entre en juego ningún tipo de sesgo por razón de sexo, además se tiene en cuenta en el diseño de la formación, la necesidad de conciliar vida familiar, profesional y personal. A modo de ejemplo, en el caso de aquellas acciones formativas de carácter obligatorio que requieran de su realización fuera del horario laboral, serán compensados con horas de libre disposición, a utilizar por la plantilla cuando ésta lo requiera, facilitando así por tanto la posibilidad de flexibilizar sus horas de entrada y salida adaptando el horario a las necesidades particulares de cada persona trabajadora.
- En la actualidad, tanto una mujer como un hombre de las personas integrantes de la plantilla de COPAVA, cuentan con formación específica en igualdad de oportunidades, ya que, en el pasado, realizaron el curso "Sensibilización en igualdad de género", curso impartido en modalidad online por la Escuela Virtual de Igualdad (instituto de las Mujeres. Ministerio de Igualdad).
- En la actualidad, y debido a la estabilidad de la plantilla, y al reducido número de oportunidades de mejoras laborales, la formación todavía no puede utilizarse como un mecanismo que incida en las promociones internas.
- La totalidad de las personas encuestadas considera que tanto mujeres como hombres tienen las mismas oportunidades de formarse en la entidad.





Promoción profesional.

- Con una plantilla tan reducida y con un catálogo de puestos de trabajo tan pequeño es difícil que estos procesos de lleven a cabo a no ser que se generen puestos de nueva creación, al menos en corto y medio plazo.
- En la actualidad, no existe un protocolo de actuación claro y establecido que guíe la manera de actuar ante posibles situaciones de promoción a puestos vacantes.
- La totalidad de las personas encuestadas considera que tanto hombres como mujeres tienen las mismas oportunidades para promocionar.

Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.

- No existe una jornada semanal de trabajo predominante, así una mujer tiene una jornada de 35 a 39 horas semanales, 1 mujer tiene una jornada de 20 a 34 horas semanales y un hombre tiene una jornada de menos de 20 horas a la semana.
- El 100% de la plantilla tienen una jornada de trabajo continuada por lo que no existen turnos de trabajo rotativos, diurnos o nocturnos ni de jornada partida.
- COPAVA ha realizado con carácter interno el registro retributivo y la auditoría salarial.
- Nos existen diferencias salariales en el salario base. Las diferencias salariales identificadas en los complementos salariales en la auditoría retributiva realizada están completamente justificadas.
- La totalidad de las personas encuestadas considera que cobra la misma retribución que aquellas otras personas que realizan un trabajo de igual valor.

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

- COPAVA promueve activamente la conciliación familiar del personal que lo precise, por eso a lo largo de 2023 ha implantado una serie de medidas adaptadas a la situación personal de una de sus personas trabajadoras, ya que desde la entidad se trata cada caso particular y se estudian las mejores condiciones acordes al caso concreto.
- Se han adoptado una serie de medidas que han consistido en una distribución personalizada de la jornada laboral, adaptando los horarios para que las personas trabajadoras puedan llevar y recoger a sus hijos y/o hijas al colegio. Por ello, se ha procedido a una reordenación del tiempo de trabajo, modificando la hora de entrada y salida.
- Se ha identificado la necesidad de desarrollar una guía informativa con los derechos de las personas trabajadoras en materia de conciliación de la vida familiar, personal y profesional donde se detallen todas las acciones, reglamentarias y voluntarias con las que cuenta la entidad.
- El 100% de las personas trabajadoras tienen 1 hijo y/o hija. En cuanto a las edades de las hijas y/o hijos de las personas trabajadoras, sólo 1 hombre tiene un hijo y/o



hija en el rango de edad de entre 7 y 14 años, mientras que las 2 mujeres tienen 1 hijo cada una en el rango de edad de más de 15 o más años.

- En lo que respecta a las responsabilidades familiares por tener a cargo a otras personas distintas a los hijos y/o a las hijas, en el momento de realizar este diagnóstico, ninguna de las personas trabajadoras tenía este tipo de cargas familiares.
- La totalidad de las personas encuestadas considera que desde la entidad sí que favorece dicha conciliación.
- Cuando se les pregunta a las personas encuestadas si consideran que las personas trabajadoras tienen un conocimiento adecuado de las medidas de conciliación a su disposición, 1 mujer y un hombre contestan que no, y 1 mujer contesta que no sabe/no contesta.

Infrarrepresentación femenina.

- La categoría de Responsable de Actividades de ocio y tiempo libre está feminizada ya que una mujer ocupa el único puesto de trabajo de esta categoría en la organización.
- La categoría de Profesor o Profesora Titular está ocupada por 1 mujer y 1 hombre, por lo que no podemos decir que se encuentre feminizada o masculinizada.
- Desde el punto de vista de la segregación vertical o techo de cristal, el único puesto de responsabilidad de la entidad está ocupado por una mujer.

Retribuciones.

- El sistema retributivo viene determinado por el convenio colectivo de aplicación donde se definen las categorías y grupos profesionales, y donde vienen descritos los conceptos salariales, así como las cuantías establecidas.
- COPAVA cuenta con una valoración de puestos de trabajo donde la asignación de puntos por categoría profesional se ha basado en criterios objetivos y en ningún caso se han aplicado criterios de discriminación por sexo que pudieran tener efectos sobre la existencia de una brecha salarial entre mujeres y hombres.

Prevención de acoso sexual y por razón de sexo.

- En paralelo a la elaboración este diagnóstico y del propio plan de igualdad, COPAVA ha comenzado a elaborar su Protocolo de Prevención y Actuación ante situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.
- Respecto a la percepción de las personas trabajadoras de COPAVA en referencia a los aspectos de salud laboral y prevención del acoso sexual y por razón de sexo, 1 mujer y un hombre consideran que no cuentan con información suficiente sobre cómo actuar ante un caso de acoso. 1 mujer contesta no sabe/no contesta.

Comunicación y lenguaje no sexista.

- Desde COPAVA existe el compromiso de mostrar y mantener un lenguaje tanto escrito como oral que no discrimine a ninguno de los dos sexos ni perpetúe estereotipos de género.



- Para lograr este tipo de comunicación inclusiva, desde COPAVA se adoptan una serie de medidas que consisten en: (1) escritos, en los que se trata de realizar una redacción siempre en nombre de personas o colectivos; cambiar o eliminar artículos y pronombres con género; omitir el determinante ante sustantivos comunes, etc. (2) Publicar y usar imágenes en las que exista un equilibrio entre los hombres y las mujeres que aparecen.
- En cuanto a los datos de percepción relacionados con la comunicación y la conciliación que podemos ver a continuación en la siguiente imagen, 1 mujer considera que sí se comunican suficientemente las medidas de conciliación disponibles, 1 mujer considera que no se comunican suficientemente y un hombre contesta que no sabe/no contesta.

Prevención de riesgos laborales desde la perspectiva de género.

- En lo referente a los aspectos de **Prevención de Riesgos Laborales y Salud Laboral**, COPAVA gestiona todos los aspectos relacionados con este tema a través de la colaboración con la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades de Trabajo y con el Servicio de Prevención Ajeno.
- A través de la colaboración con estas entidades se define la política de gestión de bajas laborales, así como todos los aspectos relacionados con la Seguridad y Salud Laboral. En concreto, se ha definido el sistema de gestión de la Seguridad y Salud que marca la pautas a seguir en el desarrollo, seguimiento y evaluación de la normativa aplicable, especialmente en lo que se refiere a la determinación de ritmos y condiciones de trabajo, horarios, volumen y descansos, medidas ergonómicas, evaluaciones de puestos de trabajo y las distintas situaciones personales durante el embarazo, entre otras medidas que puedan tener en cuenta la perspectiva de género.