



**GENERALITAT
VALENCIANA**

Vicepresidència Primera y
Conselleria de Servicios Sociales,
Igualdad y Vivienda

Dirección General de Igualdad y del Instituto de las Mujeres
C/de la Democràcia, 77 46018 València
Tl. 961587269
www.planesdeigualdad@gva.es

ASOCIACIÓN COTLAS
(NIF: G46235289)

Exp: 20/2025

**RESOLUCIÓ DEL PROCEDIMENT ADMINISTRATIU
INICIAT PER L' ASSOCIACIÓ COTLAS, SOBRE
SOL·LICITUD DE VISAT DEL PLA D'IGUALTAT EN
L'EMPRESA**

**RESOLUCIÓN DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO
INICIADO POR LA ASOCIACIÓN COTLAS, SOBRE SOLICITUD
DE VISADO DEL PLAN DE IGUALDAD EN LA EMPRESA**

ANTECEDENTS DE FET

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMER. -L' ASSOCIACIÓ COTLAS, va presentar per conducte del seu representant legal, sol·licitud de visat del Pla d'Igualtat, per al període comprés entre l'1 de gener de 2024 i l'1 de gener de 2028.

PRIMERO. -La ASOCIACIÓN COTLAS, presentó por conducto de su representante legal, solicitud de visado del Plan de Igualdad, para el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2024 y el 1 de enero de 2028.

SEGON. - Examinada la documentació presentada amb la sol·licitud i estimada correcta, s'ha efectuat el corresponent anàlisi tècnic sobre l'adequació de les mesures contingudes en el Pla d'Igualtat presentat als criteris fixats en Decret 133/2007, de 27 de juliol, del Consell, havent-se emés un informe positiu.

SEGUNDO. - Examinada la documentación presentada con la solicitud y estimada correcta, se ha efectuado el correspondiente análisis técnico sobre la adecuación de las medidas contenidas en el Plan de Igualdad presentado a los criterios fijados en Decreto 133/2007, de 27 de julio, del Consell, habiéndose emitido informe positivo.

TERCER. - Havent-se elevat Proposta de Resolució de validació del Pla d'Igualtat presentat i concessió del visat.

TERCERO. - Habiéndose elevado Propuesta de Resolución de validación del Plan de Igualdad presentado y concesión del visado.

FONAMENTS DE DRET

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMER.- És competent per a resoldre la Direcció General d'Igualtat i de l'Institut de les Dones, , d'acord amb el que es preveu en l'article 6.1 del Decret 133/2007, de 27 de juliol, del Consell, sobre condiciones i requisits per al visat dels Plans d'Igualtat de les empreses de la Comunitat Valenciana, l'article l'article 5.1 n) de l'Ordre 2/2024, de 14 de maig de 2024, de la Vicepresidència Segona i Conselleria de Serveis Socials, Igualtat i Habitatge, per la qual es desenvolupa el Decret 132 /2023, de 10 d'agost, del Consell, d'aprovació del Reglament orgànic i funcional de la Vicepresidència Segona i Conselleria de Serveis Socials, Igualtat i Habitatge, així com amb la disposició final segona del Decret 32/2024, de 21 de novembre, de la Presidència de la Generalitat, per la qual es determinen el número i la denominació de les conselleries i les seues atribucions.

PRIMERO.- Es competente para resolver la Dirección General de Igualdad y del Instituto de las Mujeres, , de acuerdo con lo previsto en el artículo 6.1 del Decreto 133/2007, de 27 de julio, del Consell, sobre condiciones y requisitos para el visado de los Planes de Igualdad de las empresas de la Comunitat Valenciana, el artículo el artículo 5.1 n) de la Orden 2/2024, de 14 de mayo de 2024, de la Vicepresidencia Segunda y Conselleria de Servicios Sociales, Igualdad y Vivienda, por la que se desarrolla el Decreto 132 /2023, de 10 de agosto, del Consell, de aprobación del Reglamento orgánico y funcional de la Vicepresidencia Segunda y Conselleria de Servicios Sociales, Igualdad y Vivienda, así como con la disposición final segunda del Decreto 32/2024, de 21 de noviembre, de la Presidencia de la Generalitat, por la que se determinan el número y la denominación de las consellerias y sus atribuciones.

SEGON. - La documentació aportada per l'empresa sol·licitant, reuneix els requisits de l'article 3.4, en relació amb l'article 5.3 del Decret 133/2007, de 27 de juliol, del Consell, sobre condicions i requisits per al visat dels Plans d'Igualtat de les Empreses de la Comunitat Valenciana

RESOLC

Acordar la **VALIDACIÓ i CONCESSIÓ DEL VISAT** del Pla d'Igualtat a l'ASSOCIACIÓ COTLAS, i l'**us EL SEGELL "FENT EMPRESA. IGUALS EN OPORTUNITATS"**, d'aplicació en tots els seus centres radicats a la Comunitat Valenciana, per al període comprés entre l'1 de gener de 2024 i l'1 de gener de 2028.

De conformitat amb l'article 20.3 de la Llei de 9/2003, de 2 d'abril, per a la igualtat entre dones i homes, l'empresa haurà de presentar un **informe d'avaluació de resultats** al final del període de la vigència del pla d'igualtat i un altre a la seua finalització, davant la Direcció General d'Igualtat i de l'Institut de les Dones.

Contra la present resolució que no posa fi a la via administrativa, podrà interposar-se Recurs d'Alçada, en el termini d'un mes davant de la Il·lma. Secretària Autonòmica d'Igualtat i Diversitat de la Vicepresidència Primera i Conselleria de Serveis Socials, Igualtat i Habitatge, d'acord amb el que disposen els articles 121 i 122 de Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del Procediment Administratiu Comú de les Administracions Públiques. De conformitat amb el que es disposa en l'article 14.2 de la mateixa Llei, les persones jurídiques hauran de relacionar-se amb la les Administracions Públiques a través de mitjans electrònics. En conseqüència la documentació haurà de presentar-se via Seu Electrònica de la GVA.

SEGUNDO. - La documentación aportada por la empresa solicitante, reúne los requisitos del artículo 3.4, en relación con el artículo 5.3 del Decreto 133/2007, de 27 de julio, del Consell, sobre condiciones y requisitos para el visado de los Planes de Igualdad de las Empresas de la Comunitat Valenciana.

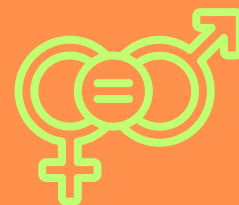
RESUELVO

Acordar la **VALIDACIÓN y CONCESIÓN DEL VISADO** del Plan de Igualdad a la ASOCIACIÓN COTLAS, y el **USO DEL SELLO "FENT EMPRESA. IGUALS EN OPORTUNITATS"**, de aplicación en todos sus centros radicados en la Comunitat Valenciana, para el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2024 y el 1 de enero de 2028.

De conformidad con el artículo 20.3 de la Ley de 9/2003, de 2 de abril, para la igualdad entre mujeres y hombres, la empresa deberá presentar un **informe de evaluación de resultados** al final del periodo de vigencia del plan de igualdad y otro a su finalización, ante la Dirección General de Igualdad y del Instituto de las Mujeres.

Contra la presente resolución que no pone fin a la vía administrativa, podrá interponerse Recurso de Alzada, en el plazo de un mes ante la Ilma. Secretaria Autonómica de Igualdad y Diversidad de la Vicepresidencia Primera y Conselleria de Servicios Sociales, Igualdad y Vivienda, conforme a lo dispuesto en los artículos 121 y 122 de Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 14.2 de la misma Ley, las personas jurídicas deberán relacionarse con las Administraciones Públicas a través de medios electrónicos. En consecuencia, la documentación deberá presentarse vía Sede Electrónica de la GVA.

Firmat per Davinia Bono Pozuelo, el
13/06/2025 11:37:54
Càrrec: Directora General d'Igualtat i de
l'Institut de les Dones



II PLAN IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRRES 2024-2027

Cotlas Asociación

Entidad declarada de utilidad pública

ÍNDICE DE CONTENIDOS	
1. PRESENTACIÓN	Página 2
2. LA ASOCIACIÓN COTLAS	Página 5
3. DETERMINACIÓN. PARTES SUSCRIPTORAS	Página 8
4. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA	Página 10
5. DIAGNÓSTICO	Página 11
6. PLAN DE IGUALDAD. ÁREAS, OBJETIVOS ESPECÍFICOS Y MEDIDAS	Página 22
7. PRESUPUESTO PARA EL DESARROLLO DEL PLAN DE IGUALDAD	Página 52
8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	Página 53
9. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN	Página 54

1. INTRODUCCIÓN

La aplicación de la perspectiva de género se ha normalizado en la actualidad hasta el punto de que en cualquier organización o empresa, pública o privada, y a la hora de llevar a cabo cualquier tipo de actividad o prestación de servicio, resulta del todo extraño no hacer con carácter previo un análisis y los ajustes necesarios para evitar sesgos y acciones que generen desigualdad entre personas por diferencia de género. No podemos negar la predisposición y los avances que se han logrado en estos años para mejorar las condiciones de las mujeres en el entorno social, laboral, familiar. Pero más irresponsable que conformarnos con celebrar los logros alcanzados hasta ahora, sería negar la evidencia del camino que aún queda para lograr una igualdad plena y real, y la necesidad de renovar el compromiso con la defensa de los derechos de las mujeres y su empoderamiento, para conseguir crear una sociedad verdaderamente justa e igualitaria para mujeres y hombres.

2

Y es esta reflexión la que, tras cerrar de manera muy satisfactoria el primer Plan de Igualdad de la Asociación COTLAS, nos exige volver a revisar nuestro funcionamiento, volver a analizar y planificar, y elaborar este documento consensuado entre todas las personas que formamos parte de COTLAS, con el que pretendemos consolidar los avances alcanzados y llegar a nuevas cotas en nuestro camino para reforzar la perspectiva de género en nuestra entidad.

1.1. MARCO CONCEPTUAL

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio universal aceptado y reconocido en multitud de textos de gran relevancia, tanto legal como organizativa y moral, en el ámbito internacional, estatal y autonómico. Estas referencias nos han de servir de apoyo y guía, además de autorizarnos para desarrollar el proceso de elaboración del Plan de Igualdad.

No podemos señalar todas las citaciones a la igualdad ya que afortunadamente son muchísimas, pero queremos en este punto poner énfasis las que consideramos más relevantes.

1.1.1. Ámbito Internacional

- **1945:** Carta de las **Naciones Unidas** donde se prohíbe de forma explícita la discriminación por razones de género.
- **1957:** El principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres fue introducido por primera vez por la Comunidad Europea en el artículo 141 del **Tratado de Roma** que exige que se garantice la “igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo”. Esta referencia, de alcance limitado en un primer momento, ha ido evolucionando y ampliando tanto su aplicación como su importancia a través de diferentes directivas que han mejorado las condiciones de las mujeres en lo

referente a sus condiciones de acceso al trabajo, formación, seguridad y salud para mujeres embarazadas, etc.

- **1999:** La entrada en vigor del **Tratado de Ámsterdam** fortaleció el compromiso europeo con la igualdad de género. Este tratado reviste una especial importancia para el fomento de la igualdad entre hombres y mujeres en toda la Unión Europea en la medida en que constituye un progreso fundamental en la consecución de una situación de igualdad en el mundo laboral.
- **2001:** El principio de igualdad entre hombres y mujeres se constituye en un valor común que los Estados miembros deben respetar como se recoge en el Tratado de funcionamiento de la Unión Europea.

3

1.1.2. Ámbito estatal

- **1978:** En el artículo 14 de la **Constitución Española**, se proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. A su vez, el artículo 9.2 consagra además la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas.
- **2007:** La **Ley Orgánica 3/2007**, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en su artículo 3 define el concepto de igualdad como ausencia de cualquier discriminación, directa o indirecta, por razones de sexo y especialmente las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

En su articulado se ocupa, entre otras cuestiones, de definir cuáles son las obligaciones de la Administración Pública, empresas y otras organizaciones privadas en el ámbito de la igualdad. Definiendo también el concepto y los contenidos de los Planes de Igualdad.

- **2019:** El **Real Decreto 6/2019** de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo y la ocupación, modifica la Ley 3/2007 redefiniendo las obligaciones de elaboración, registro e implementación de los Planes de Igualdad.
- **2020:** Con el fin de aplicar de manera efectiva el principio de igualdad de trato y no discriminación, el **Real Decreto 902/2020** de 13 de octubre de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, define el principio de transparencia retributiva y su aplicación a los convenios colectivos para eliminar cualquier sesgo de discriminación en el ámbito salarial.
- **2020:** El **Real Decreto 902/2020** de 13 de octubre de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, en su artículo 2 las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades, a evitar cualquier tipo de discriminación laboral y a promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo

1.1.3. Ámbito autonómico

- El Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana, modificado por la **Ley Orgánica 1/2006**, de 10 de abril, expresa el compromiso de la Generalitat Valenciana de garantizar la igualdad de derechos entre mujeres y hombres en todos los ámbitos, especialmente en materia de empleo, participación social y violencia.
- **2003**: Se publica la Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat Valenciana para la igualdad entre hombres y mujeres.
- **2007**: Decreto 133/2007, de 27 de julio, que regula las condiciones y requisitos para el visado de Planes de Igualdad en las Empresas de la Comunidad Valenciana.
- **2010**: Orden 18/2010, de 18 de agosto, de la Conselleria de Bienestar Social, por la que se regula el uso del sello “Fent Empresa. Iguals en Oportunitats”.
- **2017**: Pacto Valenciano contra la violencia de Género.

4

La asociación COTLAS se compromete a aplicar la legislación vigente en el desarrollo e implementación de su Plan de Igualdad.

1.2. FASES DE DESARROLLO DEL PLAN DE IGUALDAD EN COTLAS

- FASE 1. PUESTA EN MARCHA DEL PROCESO DE ELABORACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.
(Mayo 2023)

Una vez finalizada la implantación y la evaluación de nuestro I Plan de Igualdad, vigente entre abril de 2019 y abril de 2023, se refuerza el consenso en COTLAS de diseñar un nuevo Plan reforzando medidas y acciones que hemos valorado como positivas e incorporando otras nuevas.

La responsabilidad del proceso será de la Comisión de Igualdad, formada por dos personas del equipo técnico (una de ellas reconocida como representante legal de las personas trabajadoras) y otras dos personas de la Junta Directiva de la entidad.

- FASE 2. REALIZACIÓN DEL DIAGNÓSTICO.
(Mayo 2023 – Octubre 2023)

Empezamos con la fase de diagnóstico para obtener una fotografía de la realidad de COTLAS tras la aplicación del I Plan de Igualdad. En esta fase facilitamos la participación de todas las personas que forman parte de la asociación, definiendo los siguientes grupos:

- ✓ Equipo técnico. Personal laboral.
- ✓ Voluntariado.
- ✓ Personas beneficiarias de programas y servicios.
- ✓ Personas asociadas.

Sobre un muestreo de cada grupo, intentando alcanzar a la totalidad de personas del grupo, pasamos cuestionarios y realizamos sesiones de trabajo dinámico para recoger su opinión e imagen del estado de la igualdad en nuestra entidad.

- o FASE 3. DISEÑO, APROBACIÓN Y REGISTRO DEL PLAN DE IGUALDAD.
(Octubre 2023 – Diciembre 2023)

La Comisión de Igualdad se encarga durante estos meses de recoger todas las aportaciones de las personas de la entidad, realizar el diagnóstico y redactar el documento definitivo. Este documento es revisado y corregido por parte de las personas participantes en la fase anterior.

- o FASE 4. IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD.
(Enero 2024 – Enero 2028)
- o FASE 5. EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.
(Intermedia: Enero 2026. Final: Enero 2028)

5

2. LA ASOCIACIÓN COTLAS

COTLAS (Colectivo de Tiempo Libre y Acción Social) es una asociación valenciana sin ánimo de lucro constituida en 1984, que desarrolla su labor en el ámbito de la acción social y el desarrollo comunitario, realizando programas y servicios de atención para personas y colectivos en riesgo de exclusión social.

Nuestra intervención se basa en la promoción del voluntariado social como modelo de participación ciudadana responsable, solidario y transformador, con el fin de convertir el entorno social en un espacio más amigable y adaptado a las necesidades de todas las personas que formamos parte del mismo.

COTLAS está inscrita en los siguientes registros:

REGISTRO	NÚMERO	FECHA DE REGISTRO
Registro Autonómico de Asociaciones de la Comunidad Valenciana	CV-01-047420-V	17/05/1984
Registro de entidades, centros y servicios de Servicios Sociales de la Comunidad Valenciana	I.V.028 REG	14/08/1992
Registro Autonómico de Asociaciones de la Comunidad Valenciana. Sección Cuarta – Entidades voluntariado	CV-04-035509-V	26/05/2003
Registro entidades Utilidad Pública	47420-CV	31/03/2011

DATOS DE LA ENTIDAD	
Nombre de la entidad	ASOCIACIÓN COTLAS
CIF	G46235289
Domicilio	C/. LLANERA DE RANES, 30. 46017. VALENCIA
Teléfono	963570858 – 963570859
Web	www.cotlas.org
Email	cotlas@cotlas.org
Sector de actividad	Acción social y desarrollo comunitario
CNAE	9326
Nº de centros de trabajo y municipios	1. Centro social Senabre. Valencia
Forma jurídica	Asociación sin ánimo de lucro
Ámbito de actuación	Comarcal/ provincial

Los fines estatutarios de COTLAS son los siguientes:

- La promoción de acciones basadas en los principios de la solidaridad y el interés general, prestando especial interés a aquellas personas y colectivos con dificultades para su integración social.
- La promoción del voluntariado social como expresión solidaria de un compromiso basado en la libertad y el altruismo.
- El desarrollo de programas y acciones dirigidos a la mejora de la calidad de vida de las personas afectadas por enfermedades neurodegenerativas y a sus familiares, y en concreto a las personas afectadas por la Enfermedad de Alzheimer y a sus familias.
- El fomento de programas dirigidos a la infancia desde la animación sociocultural, y especialmente los dirigidos hacia aquellos colectivos infantiles que puedan encontrarse con dificultades para su pleno desarrollo.

- El asesoramiento y apoyo a las personas con discapacidad, y en especial a las personas con discapacidad psíquica, junto al desarrollo de acciones que faciliten su integración social y salvaguarden sus derechos y dignidad.
- Impulsar y desarrollar programas dirigidos a la integración social de las personas mayores y la mejora de su calidad de vida.
- Fomentar la integración y la participación ciudadana a través de programas de animación sociocultural.
- La participación en redes de solidaridad y la colaboración con otras entidades y organizaciones que compartan los mismos fines.
- Apoyar, promover y difundir la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres como principio rector en todas las acciones de la entidad, exigiendo e impulsando el cumplimiento de los principios establecidos en la legislación vigente.

7

COTLAS tiene su centro administrativo y de gestión, y desarrolla la gran mayoría de sus actividades y servicios en el Centro Social Senabre. Se trata de un espacio multidisciplinar que COTLAS comienza a utilizar en el año 1985. Se encuentra en la zona sur de la ciudad de Valencia, entre los distritos de Jesús y Patraix. En estos casi 40 años de ocupación, el espacio ha sido transformado para adaptarlo a las necesidades de la entidad y las personas participantes en sus programas.

En este espacio contamos con despachos, oficina de atención, aulas para talleres, salas de reuniones, almacenes y baños adaptados. Cumple con toda la normativa vigente y cuenta con la autorización y licencia del Ayuntamiento de Valencia para el correcto desarrollo de todas nuestras acciones.

3. DETERMINACIÓN. PARTES SUSCRIPTORAS

COTLAS tiene un compromiso firme con la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres que abarca todos los niveles de la entidad. Tanto las personas asociadas, como la Junta Directiva, el equipo profesional, las personas voluntarias y las personas beneficiarias de programas, han sido parte activa en la elaboración de este II Plan de Igualdad. La buena acogida del plan desarrollado entre 2019 y 2023, y su evaluación positiva, refuerzan la necesidad de continuar interviniendo en esta línea, y seguir tratando de generar en nuestra entidad un contexto que favorece a las mujeres, que defiende sus derechos y que lucha contra cualquier tipo de discriminación y acoso por razones de género.

A todo esto, señalar que COTLAS por la extensión de su plantilla no está obligada por ley a elaborar e implementar un Plan de Igualdad, pero consideramos que aplicar la perspectiva de género y promover la igualdad entre mujeres y hombres es una necesidad y por ello lo incorporamos de manera formal a nuestra filosofía de funcionamiento y tras el I Plan para el período 2019-2023, nos ponemos manos a la obra para elaborar el II Plan que cubra de 2024 hasta 2028.

Para dejar constancia de este compromiso, en la página siguiente adjuntamos el escrito de compromiso firmado por el presidente de la Junta Directiva de la entidad, José Arroyo, y la persona que ostenta la representación legal de las personas trabajadoras, Juan Antonio Ramos. Este escrito asume el compromiso tácito por parte de las personas asociadas, representadas por la Junta Directiva electa de la entidad, por un lado, y por otro de las personas beneficiarias de programas y servicios de la entidad y el grupo de voluntariado, pese a que estos dos últimos grupos no cuentan con firma por no existir una persona representante de todas ellas.

Para la elaboración e implementación del anterior Plan de Igualdad, COTLAS constituyó la Comisión de Igualdad, formada por una mujer y un hombre pertenecientes a la plantilla y una mujer y un hombre de la Junta Directiva en representación de la entidad.

Atendiendo a los requerimientos del Real Decreto 901/2020, este órgano pasa a llamarse Comisión Negociadora manteniendo como hasta ahora la paridad en la representación de mujeres y hombres y respecto a la representación de empresa y plantilla. La Comisión Negociadora, constituida en mayo de 2023, asume el encargo del diseño, negociación e impulso del II Plan de Igualdad, así como su seguimiento y evaluación periódica y final. Esta compuesta por las siguientes personas:

- Por parte de la plantilla:
 - Concepción de Salazar Antón (Trabajadora más antigua)
 - Juan Antonio Ramos Morales (Representante legal de las personas trabajadoras)
- Por parte de la asociación:
 - José Arroyo Wöhl (Presidente)
 - Laura Meneses Herráiz (Vocal)

COMPROMISO DE PARTES SUSCRIPTORAS

La **ASOCIACIÓN COTLAS**, con la elaboración e implementación de su II Pla de Igualdad se compromete a:

- Aplicar la perspectiva de género y promover la igualdad entre mujeres y hombres en atención a los valores de igualdad que la entidad reconoce en sus fines.
- Mantener aquellos mecanismos que garanticen la igualdad entre mujeres y hombres de oportunidades en los procesos de selección y contratación, e incorporar otros nuevos.
- Incorporar el principio de transparencia retributiva y garantizar la igualdad salarial entre mujeres y hombres.
- Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas, así como fomentar la corresponsabilidad entre mujeres y hombres.
- Promover y difundir una imagen interna y externa de la entidad comprometida con la igualdad de oportunidades.
- Prevenir el acoso sexual o por razón de sexo en la entidad revisando, actualizando y difundiendo los mecanismos de actuación adecuados.

Por tanto las partes suscriptoras de dicho plan de igualdad, a las cuales les afectará de manera directa son:

- ✓ La Junta Directiva de la entidad, en representación de la Asamblea de personas asociadas.
- ✓ La plantilla de la entidad
- ✓ Las personas beneficiarias de programas y servicios
- ✓ Las personas voluntarias de la entidad

Todas las partes, acuerdan la constitución de la comisión de igualdad, que con carácter general se encargaran de velar por el cumplimiento de las acciones. Tanto el presente compromiso, como toda la información referida a dicho plan se hará pública en los medios de comunicación establecidos para dar la mayor difusión de la información.

En Valencia, a 25 de mayo de 2023

REPRESENTACIÓN DE LA ENTIDAD
José Arroyo Wöhr

REPRESENTACIÓN LEGAL DE LA PLANTILLA
Juan Antonio Ramos Morales

4. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

4.1. ÁMBITO PERSONAL

Como hemos señalado en el apartado de partes suscriptoras, COTLAS es una entidad poliédrica, ya que las personas que forman parte de la misma son de perfiles muy heterogéneos y su relación con la entidad es también distinta. Pese a todo se ha realizado un esfuerzo grande para que este II Plan de Igualdad sea de aplicación y condicione la relación de todas las personas, teniendo en cuenta las especificidades de esa relación sea laboral, voluntaria, de prestación de servicios, etc.

10

Estas son, por tanto las personas a las que aplican las medidas del II Plan de Igualdad:

- Personal laboral de la entidad.
- Junta Directiva.
- Voluntariado.
- Personas beneficiarias de programas y servicios.
- Personas asociadas.

4.2. ÁMBITO TERRITORIAL

COTLAS es una entidad de ámbito comarcal/provincial. La gran mayoría de actividades se realizan dentro de la ciudad de Valencia, y de esta ciudad son también el mayor porcentaje de personas asociadas, beneficiarias y voluntarias de la entidad. No obstante, contamos con una cantidad representativa de personas que vienen de otras localidades de la provincia y también alguno de los programas desarrolla acciones en otros de estos municipios. Por ello definimos nuestro ámbito de actuación en un área extensa desde la ciudad de Valencia que ocupa buena parte de la provincia.

El ámbito territorial de aplicación del II Plan de Igualdad es el mismo que el de intervención de la entidad, en este caso, comarcal/provincial.

4.3. VIGENCIA

El II Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de la asociación COTLAS tendrá una vigencia de 4 años. Sus acciones y medidas se han programado para comenzar el 1 de enero de 2024, y la vigencia del plan se prolongará hasta el 1 de enero de 2028

5. DIAGNÓSTICO

Antes de establecer cuáles van a ser los objetivos y las medidas adoptadas para alcanzar estos en el II Plan de Igualdad de la Asociación COTLAS, se realizó un diagnóstico de cuál es la situación actual utilizando la perspectiva de género. Se recogió información cuantitativa y cualitativa para ofrecer una imagen ajustada a la realidad de la situación de la plantilla de la entidad.

Para realizar el diagnóstico nos vamos a centrar en 3 de los grupos de personas a las que va a afectar de manera directa el II Plan de Igualdad de la asociación COTLAS. Nos referimos al personal laboral, a la Junta Directiva y al grupo de personas voluntarias. Hemos descartado del mismo al total de personas asociadas por ser un grupo de dimensiones inabarcables, tanto por cantidad como por heterogeneidad de perfil, y además por estar ya representado por la Junta Directiva, que se elige democráticamente entre estas mismas personas. Así mismo hemos descartado también a las personas beneficiarias por sus propios perfiles. Hablamos de personas afectadas por demencias, discapacidad intelectual, mayores en situación de soledad, y hemos considerado que unir las todas en una categoría iba a desvirtuar los datos al mostrar características tan dispares.

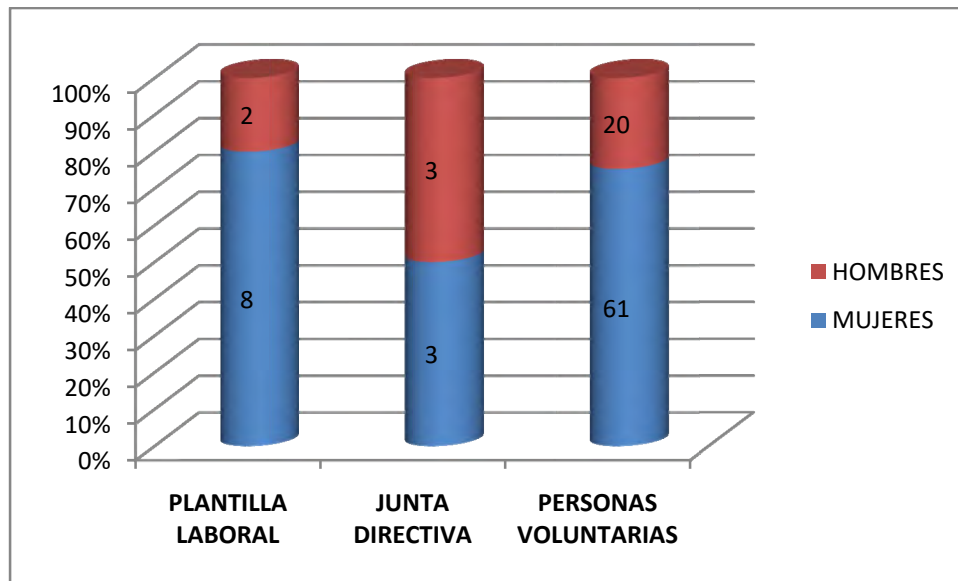
En cualquier caso, decir que el plan sí incluye medidas directas con estos dos grupos humanos, como observaremos en la parte correspondiente del mismo.

La fecha final de registro y análisis de esta información es 31/12/2023. Las personas responsables de la recogida y tratamiento de estos datos fueron las mismas que conforman la Comisión Negociadora.

5.1. ANÁLISIS CUANTITATIVO

- Distribución por género

	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
PLANTILLA LABORAL	8	80%	2	20%	10
JUNTA DIRECTIVA	3	50%	3	50%	6
PERSONAS VOLUNTARIAS	61	75%	20	25%	81



- Distribución por edad

	PLANTILLA LABORAL		JUNTA DIRECTIVA		PERSONAS VOLUNTARIAS		TOTAL
	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	
16 - 18 años	0	0	0	0	5	0	5
19 - 25 años	3	0	0	0	10	3	16
26 - 35 años	1	0	0	0	22	3	26
36 - 50 años	2	1	0	0	13	10	26
50 - 65 años	2	1	3	3	9	4	22
> 65 años	0	0	0	0	2	0	2
TOTAL	8	2	3	3	61	20	97

- **Distribución por años de pertenencia a la entidad**

	PLANTILLA LABORAL		JUNTA DIRECTIVA		PERSONAS VOLUNTARIAS		TOTAL
	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	
< 1 año	2	0	1	0	18	6	27
1-2 años	2	0	0	0	8	5	15
3 - 5 años	0	0	0	0	16	8	24
5 - 10 años	2	0	0	0	11	1	14
> 10 años	2	2	2	3	8	3	20
TOTAL	8	2	3	3	61	20	80

- **Distribución PLANTILLA LABORAL por categoría profesional**

Aplicamos para realizar esta clasificación las categorías profesionales que se recogen en el Capítulo IV. Clasificación profesional, Artículo 21. Clasificación profesional, punto 4 Grupos profesionales, del Convenio colectivo de acción e intervención social 2022-2024, registrado y publicado mediante la Resolución de 18 de octubre de 2022, de la Dirección General de Trabajo, el viernes 28 de Octubre de 2022 en el BOE, que es el convenio de aplicación en la Asociación COTLAS.

Estos son los grupos que se contemplan:

- *Grupo profesional 0:* Directrices empresariales u organizacionales orientadas a la eficaz utilización de los recursos humanos y materiales, asumiendo la responsabilidad de alcanzar los objetivos planificados. No se incluye ninguna persona de la plantilla pues este nivel de dirección lo desempeña la Junta Directiva de la entidad.
- *Grupo profesional 1:* Responsables de proyectos, programas o servicios de especial relevancia y singularidad con alto grado de decisión, autonomía y responsabilidad. Titulación universitaria. Titulación superior de FP complementada con una dilatada experiencia profesional y/o formación especializada.
- *Grupo profesional 2:* Realización de tareas de complejidad media y caracterizadas por el desempeño de un conjunto de actividades profesionales operativas bien determinadas, con la capacidad de utilizar instrumentos y técnicas que conciernen principalmente a un trabajo de ejecución, que puede ser autónomo en el límite de dichas técnicas. Formación profesional superior o de grado medio, o formación académica equivalente

- **Grupo profesional 3:** Tareas consistentes en la ejecución de actividad que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y actitudes prácticas. Requieren competencia derivada de la formación académica y/o profesional de grado medio, o equivalente, completados con una experiencia o titulación profesional necesaria para el desarrollo de su función.
- **Grupo profesional 4:** Puestos de soporte auxiliar que siguen rutinas e instrucciones concretas simples y repetitivas. La formación básica exigible es la ESO o formación profesional básica equivalente.

14

Grupo Profesional	HOMBRES	MUJERES	Total
0	0	0	0
1	2	1	3
2	0	1	1
3	0	5	5
4	0	1	1
Total	2	8	10

- **Distribución PLANTILLA LABORAL por nivel de estudios**

En la tabla no se señala el nivel máximo de formación que pueda tener la persona, sino el nivel por el que ocupa el puesto que desempeña dentro del equipo profesional de la entidad. Hacemos esta aclaración porque contamos en plantilla con personas que tienen formación universitaria y también formación profesional de nivel medio o superior.

Nivel de estudios	HOMBRES	MUJERES	Total
Titulación universitaria	2	4	6
Formación profesional Grado Superior	0	1	1
Formación profesional Grado Medio	0	2	2
Formación básica	0	1	1
Total	2	8	10

- Distribución PLANTILLA LABORAL por tipo de contrato y jornada laboral

Tipo de contrato y Jornada	HOMBRES	MUJERES	Total
Indefinido Tiempo Completo	1	0	1
Indefinido Jornada Parcial 20-25 horas	1	2	3
Indefinido jornada Parcial 10-15 horas	0	3	3
Indefinido Discontinuo Jornada Parcial 20-25 horas	0	1	1
Temporal Tiempo Parcial < 10 horas	0	2	2
Total	2	8	10

15

- Distribución PLANTILLA LABORAL por responsabilidades familiares:

En esta tabla vamos a reflejar a las personas de la plantilla laboral que tienen hijos/as a su cargo o responsabilidades en el cuidado de alguna persona dependiente de su familia con la que o bien convivan, a tiempo completo o parcial, o bien tengan atribuciones de cuidado asignadas sean estas de atribuciones de carácter formal o no.

Responsabilidades familiares	HOMBRES	MUJERES	Total
SÍ	2	1	3
NO	0	7	7

- **Auditoría salarial:**

No existe discriminación en los salarios de la plantilla laboral de la Asociación COTLAS, dado que estos no vienen calculados por la persona, sino por el cargo que ocupa, las tareas que desempeña y la duración de su jornada laboral.

Los salarios se extraen de las tablas salariales que se recogen en el Convenio Colectivo de acción e intervención social 2022-2024, que es el marco de aplicación para establecer las retribuciones de toda la plantilla de la entidad. Aplicando este en todos los casos, nos aseguramos que no existan diferencias salariales entre hombres y mujeres para puestos y funciones iguales.

Podemos asegurar, por tanto, que las diferencias salariales en la plantilla de COTLAS se deben por tanto a la duración de la jornada laboral de la persona y los complementos aplicados en nómina y que se recogen en el citado convenio (antigüedad, responsabilidades, ...), y nunca a cuestiones de discriminación por género u otras circunstancias.

16

5.2. ANÁLISIS CUALITATIVO

a. Área de ACCESO AL EMPLEO

En el I Plan de Igualdad de la Asociación COTLAS se plantean y aplican determinadas medidas que siguen vigentes para atender esta área. Hablamos de la utilización del proceso conocido como “Currículum ciego”, donde la selección de candidaturas se lleva a cabo sin conocer nombres ni género de las personas candidatas, del análisis estadístico de los datos de cada fase del proceso de selección desglosados por sexo, y de la revisión y valoración de los puestos de trabajo para evitar cualquier sesgo de género.

Hay que decir, en cualquier caso, que la plantilla de COTLAS tiene una dimensión muy reducida y un funcionamiento muy estable. Se realizan por tanto pocas incorporaciones al equipo, de ahí que los procesos de selección consiguientes se realicen con mucha exhaustividad y poniendo todo el foco en evitar sesgos de género. Cuando se publica una oferta laboral se hace aludiendo exclusivamente a las funciones a desempeñar, la formación y experiencia necesarias para el puesto y otras cuestiones anexas en su caso, como puedan ser necesidad de vehículo para desplazamientos, idiomas, etc. pero nunca al género de la persona.

También es cierto que un porcentaje elevadísimo de las candidaturas que recibimos son de mujeres, pero entendemos que esto es debido a la feminización del sector de servicios sociales.

b. Área de CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

COTLAS cuenta con una definición de puestos de trabajo sin sesgo de género elaborada en el marco del anterior Plan de Igualdad realizado por la entidad entre 2019 y 2023. Esta definición ajusta los puestos de trabajo de COTLAS con la definición de los grupos profesionales que se recoge en el Convenio Colectivo de Acción e Intervención Social de la Dirección General de Trabajo.

El desempeño laboral en COTLAS es multitarea debido a la propia dimensión de la plantilla y el volumen de trabajo que genera la entidad. Es por esto que el grupo de personas que formaban la Comisión de Igualdad del

plan anterior, fueron muy escrupulosas a la hora de emitir estas definiciones y recoger todas las tareas y dinámicas de cada puesto.

El paso del tiempo y los cambios de dinámica de la entidad han modificado aspectos de alguno de los puestos que, obviamente, necesitan ser revisados.

c. Área de CONCILIACIÓN

No se cuenta con un protocolo formal o plan establecido y de aplicación directa para COTLAS en el área de conciliación familiar. Se aplican las medidas que se recogen en el Convenio Colectivo de Acción e Intervención Social, que es marco para varios aspectos que COTLAS no tiene definidos de manera específica.

Lo que sí se hace es recoger y valorar todas las propuestas que cualquier persona perteneciente al equipo realice para conciliar su situación laboral y su vida familiar y responsabilidades de cuidado de personas de su entorno. Estas medidas se aplican de manera individual tras ser valoradas por la comisión y aprobadas por la Junta directiva.

Como vemos en la tabla de la página anterior, COTLAS no tiene una plantilla con un número muy elevado de personas que tengan responsabilidades familiares. Y por ello se han podido asumir y poner en marcha todas las solicitudes de ajustes para la conciliación que se han solicitado hasta la fecha, sean temporales o más estables.

d. Área de PROMOCIÓN PROFESIONAL

COTLAS no contempla la promoción profesional como tal en el sentido estricto del término. En primer lugar por la estabilidad de su plantilla, pero en segundo lugar por su idiosincrasia organizativa. El equipo técnico de COTLAS tiene una organización horizontal. Se trabaja más que en el cambio de puesto o “ascenso”, en la mejora de las condiciones de cada uno de los puestos, ampliando horas de dedicación y responsabilidades, y por tanto salario. Para ello, obviamente, la entidad debe conseguir más y mejores recursos que puedan garantizar la estabilidad y consolidación de esas mejoras.

e. Área de FORMACIÓN

Existe un Plan de Formación para el voluntariado que incluye aspectos como la formación inicial básica para realizar un voluntariado, y que realizan personas de nueva incorporación, y formaciones complementarias o de reciclaje para personas voluntarias que ya intervienen en programas de la entidad.

El equipo técnico no tiene un plan específico de formación, sino que anualmente decide en qué materia quiere formarse y la entidad organiza y ofrece ese o esos cursos.

En el marco del I Plan de Igualdad de COTLAS sí se llevó a cabo formación específica para el equipo técnico y el voluntariado en materia de igualdad de género y lenguaje inclusivo. Consideramos que ha pasado ya un tiempo prudencial de estos procesos formativos y consideramos que se deben actualizar.

f. Área de RETRIBUCIONES

Las retribuciones salariales están recogidas en las tablas salariales que se publicaron junto al Convenio Colectivo de Acción e Intervención Social 2022-2024, tanto los salarios por puesto como las cantidades y criterios para aplicar a cada persona trabajadora.

La entidad cuenta con un registro salarial desgregado por sexo y grupos profesionales, pero hasta la fecha se ha entendido que dada la solidez del convenio que se aplica, no era necesario realizar una auditoría sobre estos datos, que además son generados por una gestoría externa.

g. Área de CONDICIONES DE TRABAJO / SALUD LABORAL

Tanto el área de salud laboral como la de seguridad y riesgos en el trabajo se cubren con servicios externalizados en la Asociación COTLAS. Ambas áreas se trabajan con la empresa SERMESA.

SERMESA es una entidad valenciana fundada en 1988 que actualmente ofrece servicios médicos, servicios de prevención de riesgos laborales y servicios sociales. COTLAS tiene externalizados con esta entidad los servicios de asistencia médica y reconocimientos médicos de su plantilla laboral, y todas las funciones de prevención y seguridad en el puesto de trabajo.

SERMESA cumple con la legislación vigente aplicable a su trabajo, pero además cuenta con su propio Plan de Igualdad lo que nos garantiza que en esta área podemos tener la seguridad que no existe ningún tipo de discriminación por razón de género.

h. Área de COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA

Dentro del I Plan de Igualdad de COTLAS se incluía una acción formativa dirigida a la plantilla laboral de la entidad sobre comunicación y lenguaje no sexista. Esta acción se llevó a cabo, con lo que podemos decir que la plantilla tiene formación en lenguaje inclusivo y que los conocimientos adquiridos se aplica de manera cotidiana en todos los escritos y publicaciones que se elaboran. Nos referimos tanto a documentos de gestión y comunicación interna (formularios de inscripción y seguimiento, programaciones de actividades, emails, escritos, etc.) como a documentos de comunicación con la administración pública y otras personas o entidades externas (emails, cartas, proyectos, memorias...), incluyendo también materiales de difusión (folletos, trípticos, cartelería, publicaciones en redes sociales...).

No obstante, el curso se realizó hace varios años y en este tiempo se ha incorporado alguna persona a la plantilla, con lo cual consideramos que pese a que la formación se tiene y es sólida, se sigue utilizando de manera muy efectiva, no está todo lo actualizada que debería.

i. Área de PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE GÉNERO

COTLAS cuenta con su propio Protocolo de Actuación frente al Acoso Sexual y al Acoso por razón de género. Este documento ha sido elaborado y aprobado con la participación de toda la plantilla laboral, la Junta Directiva y algunas personas voluntarias de la asociación.

Es un documento consensuado y por tanto de máxima validez para hacer frente a situaciones de este tipo dentro del ámbito de COTLAS.

El protocolo se elaboró durante el año 2023 mediante la realización de varias sesiones conjuntas y puestas en común de propuestas y contenidos para el mismo, ciñéndose siempre a la legislación vigente. Su entrada en vigor con la comunicación y respaldo de la totalidad de la plantilla de COTLAS se realizó en noviembre de 2023.

j. Área de INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

Observamos que las mujeres no están infra representadas en ninguna de las áreas de COTLAS. Son mayoría con porcentajes similares, en torno al 75 / 80 por ciento, tanto en el grupo de personas voluntarias como en la plantilla laboral. Sólo en la Junta Directiva, donde se impone la paridad absoluta, 50/50 no son el género más numeroso.

19

Nuestro sector, el de los servicios sociales y la acción comunitaria, es un sector claramente feminizado. Esto podemos verlo tanto en las formaciones específicas, sean de nivel universitario (psicología, educación social, trabajo social, etc.) o ciclos formativos de grado medio o superior (Integración Social, Atención a la dependencia, TASOC, etc.), observamos una predominancia muy significativa de mujeres que por fuerza va a generar una mayor cantidad de mujeres en las entidades sociales, sea colaborando como voluntarias u ocupando un puesto de trabajo.

Lo que observamos también dentro de la estructura de la plantilla de COTLAS y su Junta Directiva, es que tanto la coordinación general del equipo de trabajo, como la presidencia de la Junta, son cargos ocupados por hombres. Es cierto también que la Secretaría, el que diríamos es segundo puesto de mayor relevancia de la Junta Directiva, como 3 de los 4 puestos de coordinación de programas, están ocupados por mujeres. Aún así, es algo para reflexionar por qué una vez más, los puestos de mayor responsabilidad y relevancia en la entidad están ocupados por personas del género masculino.

5.3. CONCLUSIONES FINALES DEL DIAGNÓSTICO

- ✓ COTLAS ya ha realizado un plan de igualdad en la entidad, y eso se nota a la hora de observar cuál es el acercamiento de la entidad al fomento de la igualdad y la sensibilidad de las personas que forman parte de la entidad con este tema. Ya se han aplicado diferentes medidas de fomento de la igualdad que han hecho que el diagnóstico situacional sea positivo. Quedan aún camino por recorrer, esfuerzos que poner y propuestas que concretar, sin duda, además de renovar el compromiso con la igualdad que debe estar siempre presente, pero podemos concluir que se está trabajando bien en esta línea.
- ✓ Hay que empezar señalando la presencia mayoritaria de mujeres en todos los ámbitos de la entidad. Tanto en la plantilla laboral, como en el grupo de personas voluntarias, las mujeres son mayoría clara. En la Junta Directiva encontramos paridad, habiendo 3 personas de cada género, proporción que se ha forzado para que sea así.
- ✓ Desde la realización del anterior Plan de Igualdad todas las incorporaciones que se han realizado en la plantilla y en la Junta Directiva han sido de mujeres. En el grupo de voluntariado sí se han incorporado hombres, pero en un porcentaje significativamente menor al de mujeres.

- ✓ La propia dinámica de funcionamiento de la asociación hace que la plantilla tenga perfiles relativamente similares, pero dedicaciones horarios muy dispares. Esto complica la realización de algunas comparativas sobre todo respecto al tema salarial. No obstante, al ceñirse estas valoraciones siempre a lo que dicta el convenio laboral de aplicación, podemos tener la certeza de que se esquivan los sesgos de género.
- ✓ COTLAS no tiene protocolizados algunos procesos que consideramos debería ser interesante que figuraran por escrito. Nos referimos tanto al proceso de selección de personal como a las medidas dirigidas a la conciliación familiar. Se gestionan desde la responsabilidad y la confianza, pero serían más transparentes y claras si se redactara y publicara un protocolo.
 - Respecto a los procesos de selección de personal, existen medidas aplicadas ya desde la redacción del I Plan de Igualdad de COTLAS, pero el hecho de que la entidad no realice de manera frecuente selecciones de personal, conlleva que las medidas aunque efectivas, queden aisladas. Es necesario formalizar el proceso para garantizar la igualdad sin fisuras.
 - Respecto a la conciliación de la vida familiar, observamos que pocas personas de la plantilla tienen responsabilidades familiares y, por tanto, en contadas ocasiones la entidad tiene que afrontar situaciones de este tipo. Las solicitudes y sugerencias de las personas se resuelven siempre a su favor y COTLAS muestra en todo momento flexibilidad y aceptación de las mismas. Aún así, es necesario protocolizar esta situación para mejorar su gestión y para poder transmitirlos con claridad a eventuales nuevas incorporaciones.
- ✓ Parece haber una mayor dedicación a la formación para voluntariado que a la dirigida a personal laboral de la entidad. Esto se puede entender siendo una entidad promotora de voluntariado y contando con una plantilla muy consolidada y con alta vinculación a la entidad en la que se confía plenamente. Aun así es un aspecto que hay que mejorar. El Plan de Formación para la plantilla debe estar mejor estructurado y planificado.
- ✓ Se valora muy positivamente la intención de ampliar el grupo de impacto en el plan de igualdad incluyendo a plantilla laboral, personas asociadas representadas por la Junta Directiva, y personas voluntarias. Pero no hay que olvidar tampoco a las personas beneficiarias de los programas de intervención. COTLAS ya desarrolla acciones de promoción de la igualdad dirigidas a personas mayores en riesgo de exclusión, infancia y juventud con discapacidad intelectual, etc. Estas deben aparecer también en el Plan pues son parte importante de la entidad y la intervención que se realice con ellas también ha de estar regulada, supervisada y evaluada.

Del análisis del diagnóstico y de las conclusiones formuladas, podemos establecer las siguientes propuestas de mejora para el Plan de Igualdad de la Asociación COTLAS:

- CONTINUAR AVANZANDO EN EL FOMENTO DE LA IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES DENTRO DEL ÁMBITO DE LA ASOCIACIÓN COTLAS, APROVECHANDO LOS AVANCES CONSEGUIDOS EN EL I PLAN DE IGUALDAD Y REFORZANDO OTRAS ÁREAS
- REVISAR Y MEJORAR LOS PROTOCOLOS EN ÁREAS COMO LA SELECCIÓN DE PERSONAL Y LA CONCILIACIÓN FAMILIAR PARA REFORZAR EL FOMENTO DE LA IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES
- ELABORAR UN PLAN DE ALTO IMPACTO QUE LLEGUE A TODAS LAS PERSONAS Y COLECTIVOS QUE FORMAN PARTE DE LA ASOCIACIÓN COTLAS (Personal laboral, personas asociadas y Junta Directiva, personas voluntarias, personas beneficiarias de programas de intervención)
- IMPLICAR A TODAS LAS PERSONAS PARTICIPANTES EN LA ENTIDAD EN LA ELABORACIÓN E IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD, ENTENDIENDO QUE ESTE DEBE SER UN PROCESO COMPARTIDO, NO IMPUESTO POR UN GRUPO DETERMINADO Y ACATADO SIN REFLEXIÓN
- REVISAR Y MEJORAR LOS ASPECTOS DE COMUNICACIÓN EN LA ENTIDAD RENOVANDO LOS CONOCIMIENTOS Y HERRAMIENTAS PARA UN USO INCLUSIVO Y NO SEXISTA DEL LENGUAJE EN TODOS LOS MATERIALES ESCRITOS DE LA ENTIDAD

6. PLAN DE IGUALDAD. ÁREAS, OBJETIVOS ESPECÍFICOS Y MEDIDAS.

En las siguientes páginas vamos a desarrollar el Plan de Igualdad propiamente dicho. En primer lugar vamos a incluir una tabla que recoge las 10 áreas sobre las que vamos a intervenir de manera directa. Cada una de estas áreas, que se corresponden con las referidas en el nivel cualitativo del análisis diagnóstico, cuenta con uno o varios objetivos que nos marcamos para la promoción de la igualdad de género en COTLAS. Y, a su vez, y en base a los objetivos que nos marcamos, planteamos las medidas de acción concretas que contribuirán a la consecución de esos objetivos.

A su vez, después de la tabla de áreas de intervención, objetivos y medidas, vamos a analizar cada una de las medidas con su propia ficha de acción.

Finalmente, dentro de este mismo punto, incluiremos un cronograma resumen de las actividades a desarrollar en el marco del II Plan de Igualdad de la Asociación COTLAS.

ÁREAS DE INTERVENCIÓN	OBJETIVOS	ACCIONES - MEDIDAS A DESARROLLAR
A_Área de ACCESO AL EMPLEO	OA1 - GARANTIZAR PROCESOS DE SELECCIÓN QUE PROMUEVAN LA IGUALDAD DE GÉNERO Y OPORTUNIDADES.	<i>A1.1. IMPLANTACIÓN DE UN PROTOCOLO DE SELECCIÓN DE PERSONAL QUE INCLUYA EL CURRÍCULUM CIEGO Y UN MODELO DE ENTREVISTA NO SEXISTA</i> <i>A1.2. PRIORIZACIÓN DE LA CANDIDATURA DE PERSONAS CUYO SEXO SE ENCUENTRE INFRARREPRESENTADO EN ESE ÁMBITO</i> <i>A1.3. REGISTRO Y ANÁLISIS DE INFORMACIÓN ESTADÍSTICA DISGREGADA POR GÉNERO DE TODOS LOS PROCESOS DE SELECCIÓN QUE SE LLEVEN A CABO</i>
	OA2 - PROMOVER LA PRESENCIA EQUILIBRADA DE HOMBRES Y MUJERES EN LOS DIFERENTES ÁMBITOS DE LA ENTIDAD.	
B_Área de CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	OB1 - REVISAR LA DESCRIPCIÓN DE LOS ROLES EN LA ENTIDAD EVITANDO LOS SESGOS Y LA DISCRIMINACIÓN POR MOTIVOS DE GÉNERO	<i>A2.1. REVISIÓN DEL CATÁLOGO DE PUESTOS DE TRABAJO DE LA PLANTILLA EN BASE AL CONVENIO ESTABLECIDO EVITANDO SESGOS DE GÉNERO</i> <i>A2.2. ELABORACIÓN DE UN CATÁLOGO DE PUESTOS Y ROLES PARA PERSONAS VOLUNTARIAS EVITANDO SESGOS DE GÉNERO</i>

		<i>A2.3. ELABORACIÓN DE UN CATÁLOGO DE CARGOS Y ROLES PARA PERSONAS DE LA JUNTA DIRECTIVA EVITANDO SESGOS DE GÉNERO</i>
C_Área de CONCILIACIÓN	OC1 - GARANTIZAR LA CONCILIACIÓN FAMILIAR DE LA PLANTILLA PARA PROMOVER LA IGUALDAD Y LA CORRESPONSABILIDAD	<i>A3.1. REALIZACIÓN DE UN ESTUDIO PARTICIPATIVO CON LA PLANTILLA PARA REVISAR, DEFINIR Y LISTAR LAS NECESIDADES E INTERESES EN MATERIA DE CONCILIACIÓN</i> <i>A3.2. ELABORACIÓN DE UN PROTOCOLO DE CONCILIACIÓN QUE RECOJA LAS MEDIDAS DE APLICACIÓN Y EL PROCESO DE EJECUCIÓN DE LAS MISMAS</i>
D_Área de PROMOCIÓN PROFESIONAL	OD1 - APLICAR PROCEDIMIENTOS DE PROMOCIÓN PROFESIONAL EN BASE A CRITERIOS OBJETIVOS Y TRANSPARENTES EVITANDO EL SESGO DE GÉNERO	<i>A4.1. REDACCIÓN Y PUBLICACIÓN DE UN PROTOCOLO DE PROMOCIÓN TRANSPARENTE Y OBJETIVO SIN SESGO DE GÉNERO</i> <i>A4.2. COMUNICACIÓN PÚBLICA Y TRANSPARENTE DE CUALQUIER AMPLIACIÓN DE CONTRATO, MODIFICACIÓN DE HORARIO O APLICACIÓN DE COMPLEMENTOS SALARIALES EN LOS PUESTOS DE TRABAJO DE LA ENTIDAD</i>
E_Área de FORMACIÓN	OE1 - REFORZAR LA FORMACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD DE LA PLANTILLA LABORAL	<i>A5.1. PROGRAMACIÓN DE FORMACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD EN EL PLAN DE FORMACIÓN DE LA PLANTILLA</i>

	OE2 - OFRECER FORMACIÓN E INFORMACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD A PERSONAS VOLUNTARIAS Y ASOCIADAS OE3 - APLICAR LA FORMACIÓN EN IGUALDAD REALIZADA A LOS DISTINTOS PROGRAMAS DE INTERVENCIÓN CON PERSONAS Y COLECTIVOS EN RIESGO DE EXCLUSIÓN	A5.2. REALIZACIÓN DE CURSOS, TALLERES Y MATERIAL DE DIVULGACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD PARA PERSONAS VOLUNTARIAS Y ASOCIADAS A5.3. INCLUSIÓN DE TALLERES Y ACTIVIDADES DE FOMENTO DE LA IGUALDAD DE GÉNERO EN TODOS LOS PROGRAMAS DE ACCIÓN SOCIAL DE COTLAS
F_Área de RETRIBUCIONES	OF1. COMPROBAR QUE NO EXISTEN DESIGUALDADES RETRIBUTIVAS EN LA PLANTILLA POR RAZONES DE GÉNERO	A6.1. REALIZACIÓN DE UNA AUDITORÍA RETRIBUTIVA Y ANÁLISIS DE LOS POSIBLES SESGOS DE GÉNERO Y SUS MOTIVOS
G_Área de CONDICIONES DE TRABAJO / SALUD LABORAL	OG1. GARANTIZAR QUE LAS CONDICIONES DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO SE REALIZAN DE MANERA OBJETIVA Y TENIENDO EN CUENTA LAS CUESTIONES ESPECÍFICAS QUE PUEDAN AFECTAR A LAS MUJERES OG2. TENER EN CUENTA A LA HORA DE DEFINIR LOS RIESGOS LABORALES DE CADA PUESTO DE TRABAJO AQUELLOS ESPECÍFICOS QUE PUEDAN AFECTAR A MUJERES	A7.1. REALIZACIÓN DE UN TRABAJO CONJUNTO CON LA EMPRESA EXTERNA RESPONSABLE DE PROTOCOLOS Y MEDIDAS DE SEGURIDAD E HIGIENE CON PERSPECTIVA DE GÉNERO A7.2. REDACCIÓN CON LA EMPRESA EXTERNA RESPONSABLE UN LISTADO DE RIESGOS LABORALES QUE INCLUYAN LOS ESPECÍFICOS QUE PUEDAN AFECTAR A MUJERES
H_Área de COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA	OH1. RECICLAR LA FORMACIÓN DADA EN EL ANTERIOR PLAN DE IGUALDAD Y DOTAR A PLANTILLA Y JUNTA DIRECTIVA DE GUÍAS ÚTILES PARA APLICAR EN TODOS LOS MATERIALES Y DOCUMENTOS DE COMUNICACIÓN Y DIFUSIÓN	A8.1. TALLER DE LENGUAJE INCLUSIVO Y NO SEXISTA A LA PLANTILLA LABORAL Y JUNTA DIRECTIVA

	OH2. REVISAR TODOS LOS CANALES DE COMUNICACIÓN DE LA ENTIDAD PARA GARANTIZAR EL USO DE UN LENGUAJE INCLUSIVO Y NO SEXISTA	<i>A8.2. SELECCIÓN Y PUESTA A DISPOSICIÓN DE UNA GUÍA PRÁCTICA DE USO DEL LENGUAJE INCLUSIVO Y NO SEXISTA</i> <i>A8.3. REVISIÓN DE WEB, REDES SOCIALES, CARTELERÍA Y FOLLETOS DE LA ENTIDAD</i>
I_Área de PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE GÉNERO	OI1. GARANTIZAR LA PREVENCIÓN Y PROTECCIÓN CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE GÉNERO DENTRO DEL ÁMBITO DE LA ENTIDAD	<i>A9.1. ELABORACIÓN E IMPLEMENTACIÓN DE UN PROTOCOLO CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE GÉNERO ELABORADO Y FIRMADO POR TODA LA PLANTILLA, JUNTA DIRECTIVA, VOLUNTARIADO Y OTRAS PERSONAS DE LA ENTIDAD</i> <i>A9.2. CAMPAÑA DE SENSIBILIZACIÓN CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE GÉNERO PARTICIPATIVA PARA TODO EL ÁMBITO DE INTERVENCIÓN DE LA ENTIDAD</i>
J_Área de INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA	OJ1. DETECTAR AQUELLOS PUESTOS, ESPACIOS Y RESPONSABILIDADES DONDE HAYA INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA EN LA ENTIDAD OJ2. ANÁLIZAR LAS CAUSAS Y CONSECUENCIAS DE LA INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA EN LA ENTIDAD Y PROPONER MEDIDAS PARA SOLUCIONARLA	<i>A10.1. ANÁLISIS PARTICIPATIVO DE LOS NIVELES DE REPRESENTACIÓN FEMENINA EN LA ENTIDAD</i> <i>A10.2. ESTUDIO SOBRE LA INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA EN COTLAS Y PROPUESTAS DE MEJORA</i>

ACCIÓN / MEDIDA	A1.1. IMPLANTACIÓN DE UN PROTOCOLO DE SELECCIÓN DE PERSONAL QUE INCLUYA EL CURRÍCULUM CIEGO Y UN MODELO DE ENTREVISTA NO SEXISTA	
ÁREA INTERVENCIÓN	A_Área de ACCESO AL EMPLEO	
OBJETIVO	OA1 - Garantizar procesos de selección que promuevan la igualdad de género y oportunidades	
DESCRIPCIÓN		
COTLAS no es una entidad con gran número de incorporaciones a su plantilla, pero se va a garantizar que las que se hagan sean igualitarias y no excluyentes. Se revisarán y aplicarán medidas implementadas ya en el Plan anterior, como el currículum ciego, y se elaborará y aplicará un modelo de entrevista no sexista.		
PLAN DE ACCIÓN		
Responsables	Comisión Negociadora	
Personas destinatarias	Todas aquellas personas que envíen un currículum a COTLAS para optar a alguna oferta de trabajo	
Metodología	Se realizará un análisis previo de documentos empleadas por otras entidades que conozcamos y sean fiables en su aplicación de la igualdad y se elaborará la adaptación de estos a nuestra realidad	
Temporalización	2024	
PRESUPUESTO - COSTE ESTIMADO	RECURSOS HUMANOS	RECURSOS MATERIALES
0,00 €	Personal de coordinación	- Protocolo de selección de personal - Modelo de entrevista no sexista
INDICADORES PARA EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO		
• Nº de procesos de selección de personal realizados • Análisis y valoración de currículums recibidos por la entidad • Análisis y valoración de las entrevistas personas realizadas • Resultados de los procesos de selección disgregados por género y otras variables		

ACCIÓN / MEDIDA		A1.2. PRIORIZACIÓN DE LA CANDIDATURA DE PERSONAS CUYO SEXO SE ENCUENTRE INFRARREPRESENTADO EN ESE ÁMBITO	
ÁREA INTERVENCIÓN		A_Área de ACCESO AL EMPLEO	
OBJETIVO		OA2 - Promover la presencia equilibrada de hombres y mujeres en los diferentes ámbitos de la entidad	
DESCRIPCIÓN			
Debido a la feminización del sector de la acción social y el voluntariado, nos encontramos con una predominancia clara de mujeres en la gran mayoría de ámbitos de COTLAS. Es por esto que nos proponemos favorecer en la medida de lo posible la incorporación de personas de género masculino a algunas de nuestras secciones.			
PLAN DE ACCIÓN			
Responsables		Comisión Negociadora.	
Personas destinatarias		Todas aquellas personas que se candidaten para participar en la asociación COTLAS	
Metodología		Se hará una valoración especial de aquellos currículums o candidaturas de voluntariado que se reciban y provengan de personas de género masculino	
Temporalización		2024, 2025, 2026, 2027	
PRESUPUESTO - COSTE ESTIMADO		RECURSOS HUMANOS	RECURSOS MATERIALES
0,00 €		Coordinador entidad y Responsable de voluntariado Coordinadores/as de programas	- No se requieren
INDICADORES PARA EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO			
- Datos de personas que se incorporan a COTLAS disgregados por género - Índice de variación del número de mujeres y hombres en cada área de la entidad a lo largo del período.			

ACCIÓN / MEDIDA	A1.3. REGISTRO Y ANÁLISIS DE INFORMACIÓN ESTADÍSTICA DISGREGADA POR GÉNERO DE TODOS LOS PROCESOS DE SELECCIÓN QUE SE LLEVEN A CABO	
ÁREA INTERVENCIÓN	A_Área de ACCESO AL EMPLEO	
OBJETIVO	OA2 - Promover la presencia equilibrada de hombres y mujeres en los diferentes ámbitos de la entidad	
DESCRIPCIÓN		
Para poder mantener activo el seguimiento a este objetivo vamos a realizar una recogida de datos estadística desgregada por género. Este registro se llevará a cabo en la aplicación <i>SinergiaCRM</i> que es el CRM que la asociación COTLAS utiliza para llevar el control de todas sus actividades, personas asociadas, beneficiarias, voluntarias, etc.		
PLAN DE ACCIÓN		
Responsables	Comisión Negociadora	
Personas destinatarias	Todas aquellas personas que se incorporen a un puesto o responsabilidad en la asociación COTLAS	
Metodología	El registro se realizará de manera no condicionada, recogiendo toda la información necesaria para analizar a posteriori	
Temporalización	2024, 2025, 2026, 2027	
PRESUPUESTO - COSTE ESTIMADO	RECURSOS HUMANOS	RECURSOS MATERIALES
150,00 € (proporción coste aplicación <i>SinergiaCRM</i>)	Coordinador entidad y Responsable de voluntariado	- Registros de incorporación - Fichas de voluntariado - Contratos laborales - <i>SinergiaCRM</i>
INDICADORES PARA EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO		
• Tablas de resultados de personas incorporadas a COTLAS. Datos desgregados por género • Análisis estadístico obtenido en <i>SinergiaCRM</i> en el período determinado		

ACCIÓN / MEDIDA	A2.1. REVISIÓN DEL CATÁLOGO DE PUESTOS DE TRABAJO DE LA PLANTILLA EN BASE AL CONVENIO ESTABLECIDO EVITANDO SESGOS DE GÉNERO	
ÁREA INTERVENCIÓN	B_Área de CLASIFICACIÓN DE PERSONAL	
OBJETIVO	OB1 – Revisar la descripción de roles en la entidad evitando los sesgos y la discriminación por motivos de género	
DESCRIPCIÓN		
COTLAS cuenta con una plantilla de 10 personas, con mayoría de mujeres. El objeto de esta actividad es revisar y redefinir la descripción de puestos de trabajo que se hizo en el plan 2019-2023 para actualizar y ajustar más los perfiles y reforzar la perspectiva de igualdad en el equipo de trabajo.		
PLAN DE ACCIÓN		
Responsables	Comisión Negociadora. Coordinación General.	
Personas destinatarias	Plantilla laboral de COTLAS	
Metodología	Se llevará a cabo un análisis exhaustivo de puestos y funciones, se comparará con el existente y se realizarán las modificaciones que se consideren necesarias	
Temporalización	2024-2025	
PRESUPUESTO - COSTE ESTIMADO	RECURSOS HUMANOS	RECURSOS MATERIALES
0,00 €	Coordinador entidad Personas trabajadoras de la entidad	- Convenio Colectivo de Acción e Intervención Social 2022-2024 - Consultas y entrevistas realizadas al personal laboral
INDICADORES PARA EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO		
- Catálogo con la descripción de puestos de trabajo de COTLAS revisado y renovado sin sesgos de género. - Nº de personas trabajadoras de la entidad participantes en el proceso		

ACCIÓN / MEDIDA		A2.2. ELABORACIÓN DE UN CATÁLOGO DE PUESTOS Y ROLES PARA PERSONAS VOLUNTARIAS EVITANDO SESGOS DE GÉNERO	
ÁREA INTERVENCIÓN		B_Área de CLASIFICACIÓN DE PERSONAL	
OBJETIVO		OB1 – Revisar la descripción de roles en la entidad evitando los sesgos y la discriminación por motivos de género	
DESCRIPCIÓN			
El grupo de personas que hacen alguna función de voluntariado en COTLAS es numeroso y su perfil heterogéneo, como lo son las diferentes tareas y responsabilidades que pueden desarrollar en los distintos programas de la entidad. Por ello vamos a listar y definir todos estos puestos sin sesgo de género para aplicar la perspectiva de género también en este colectivo de COTLAS.			
PLAN DE ACCIÓN			
Responsables		Comisión Negociadora. Responsable de voluntariado.	
Personas destinatarias		Personas voluntarias de COTLAS.	
Metodología		Vamos a identificar y definir todos los posibles roles de voluntariado que existan en COTLAS, para después listarlos y desarrollarlos aplicando la igualdad de género y evitando el sesgo por sexo	
Temporalización		2024-2025	
PRESUPUESTO - COSTE ESTIMADO		RECURSOS HUMANOS	RECURSOS MATERIALES
0,00 €		Coordinador entidad Responsable de voluntariado Coordinadores/as de programas de COTLAS Personas voluntarias de COTLAS	- Ley de voluntariado (estatal y autonómica) - Fichas de inscripción y seguimiento de voluntariado
INDICADORES PARA EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO			
• Catálogo de los puestos de voluntariado que existen en COTLAS revisado y renovado sin sesgos de género. • Nº de personas voluntarias de COTLAS participantes en el proceso			

ACCIÓN / MEDIDA		A2.3. ELABORACIÓN DE UN CATÁLOGO DE CARGOS Y ROLES PARA PERSONAS DE LA JUNTA DIRECTIVA EVITANDO SESGOS DE GÉNERO	
ÁREA INTERVENCIÓN		B_Área de CLASIFICACIÓN DE PERSONAL	
OBJETIVO		OB1 – Revisar la descripción de roles en la entidad evitando los sesgos y la discriminación por motivos de género	
DESCRIPCIÓN			
La Junta Directiva de COTLAS está formada por 6 personas que ocupan los cargos de Presidencia, Secretaría, Tesorería y 3 vocalías, como se recoge en sus estatutos. Vamos a analizar, aplicando perspectiva de género, los cargos, sus atribuciones y al distribución de estos en base al género, para definir y listar cada uno de ellos y valorar su continuidad, modificación, ampliación, etc. en base a lo que sea necesario.			
PLAN DE ACCIÓN			
Responsables		Comisión Negociadora. Junta Directiva.	
Personas destinatarias		Junta Directiva y otras personas asociadas a COTLAS.	
Metodología		A través de reuniones participativas con las personas que forman la Junta Directiva de COTLAS y con otros procesos participativos para el resto de personas asociadas, se llevará a cabo el análisis de los cargos y responsabilidades de la Junta Directiva para realizar el análisis y listado correspondiente	
Temporalización		2024-2025	
PRESUPUESTO - COSTE ESTIMADO		RECURSOS HUMANOS	RECURSOS MATERIALES
0,00 €		Junta Directiva Otras personas asociadas	- Estatutos asociación COTLAS - Actas de reuniones de Junta Directiva - Actas de Asambleas
INDICADORES PARA EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO			
- Definición de cargos de la Junta Directiva que se recojan en los Estatutos de la entidad. - Nº de personas asociadas participantes en el proceso.			

ACCIÓN / MEDIDA	A3.1. REALIZACIÓN DE UN ESTUDIO PARTICIPATIVO CON LA PLANTILLA PARA REVISAR, DEFINIR Y LISTAR LAS NECESIDADES E INTERESES EN MATERIA DE CONCILIACIÓN	
ÁREA INTERVENCIÓN	C_Área de CONCILIACIÓN	
OBJETIVO	OC1 – Garantizar la conciliación familiar de la plantilla para promover la igualdad y la corresponsabilidad	
DESCRIPCIÓN		
Como hemos visto en el análisis diagnóstico, la plantilla de COTLAS no presenta un alto nivel de responsabilidades familiares y sólo dos personas tienen hijos y/o hijas menores de edad actualmente. Pese a ello, la entidad considera esta medida una prioridad para conocer el sentir de la plantilla y poder aplicarlo a la hora de establecer las medidas que se consideren oportunas.		
PLAN DE ACCIÓN		
Responsables	Coordinación General. Plantilla laboral de COTLAS.	
Personas destinatarias	Plantilla laboral de COTLAS	
Metodología	Mediante la realización de reuniones activas y participativas y con un modelo de registro y entrevista, se testearán cuáles son las necesidades e intereses sobre conciliación	
Temporalización	2025	
PRESUPUESTO - COSTE ESTIMADO	RECURSOS HUMANOS	RECURSOS MATERIALES
0,00 €	Coordinador entidad Personas trabajadoras de COTLAS	- Guión de reunión participativa - Modelo de entrevista y registro - Convenio Colectivo de Acción e Intervención Social 2022-2024
INDICADORES PARA EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO		
• Información, experiencias y datos obtenidos en el registro de reuniones y entrevistas realizadas. • Personas trabajadoras de COTLAS participantes en la actividad • Listado de necesidades e intereses detectados		

ACCIÓN / MEDIDA	A3.2. ELABORACIÓN DE UN PROTOCOLO DE CONCILIACIÓN QUE RECOJA LAS MEDIDAS DE APLICACIÓN Y EL PROCESO DE EJECUCIÓN DE LAS MISMAS	
ÁREA INTERVENCIÓN	C_Área de CONCILIACIÓN	
OBJETIVO	OC1 – Garantizar la conciliación familiar de la plantilla para promover la igualdad y la corresponsabilidad	
DESCRIPCIÓN		
Hasta la fecha, este aspecto se trata en la entidad de manera específica para cada caso y, teniendo en cuenta la predisposición de la entidad, se resuelve siempre a favor de la persona trabajadora. No obstante, para garantizar la igualdad y evitar sesgos de género, consideramos imprescindibles redactar en un protocolo cuáles son las medidas de aplicación y el proceso para solicitarlas y aplicarlas, y que este sea del todo transparente e igualitario.		
PLAN DE ACCIÓN		
Responsables	Comisión Negociadora. Plantilla laboral de COTLAS.	
Personas destinatarias	Plantilla laboral de COTLAS	
Metodología	En base a los resultados de la actividad anterior (A3.1), se listarán las necesidades y las medidas y se consensuarán con la plantilla.	
Temporalización	2025	
PRESUPUESTO - COSTE ESTIMADO	RECURSOS HUMANOS	RECURSOS MATERIALES
0,00 €	Comisión Negociadora Personas trabajadoras de COTLAS	- Resultados A3.1. - Convenio Colectivo de Acción e Intervención Social 2022-2024
INDICADORES PARA EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO		
• Protocolo de conciliación redactado y aprobado de manera consensuada • Nº y rol de las personas firmantes del protocolo • Seguimiento y aplicación de las medidas de conciliación adoptadas por personas trabajadoras de COTLAS		

ACCIÓN / MEDIDA	A4.1. REDACCIÓN Y PUBLICACIÓN DE UN PROTOCOLO DE PROMOCIÓN TRANSPARENTE Y OBJETIVO SIN SESGO DE GÉNERO	
ÁREA INTERVENCIÓN	D_Área de PROMOCIÓN PERSONAL	
OBJETIVO	OD1 – Aplicar procedimientos de promoción profesional en base a criterios objetivos y transparentes evitando el sesgo de género	
DESCRIPCIÓN		
Teniendo en cuenta que COTLAS tiene una organización muy horizontalizada, no se realizan como tal procesos de promoción de personal frecuentemente. En base a la llegada de más recursos o la reestructuración de alguna de las áreas, se pueden hacer modificaciones y ampliaciones de contratos, y si alguna persona causa baja en la plantilla se intenta también cubrir el puesto con alguien ya contratado/a. Para garantizar la aplicación de criterios de igualdad en estas situaciones, se ha decidido establecer un protocolo para procesos de promoción.		
PLAN DE ACCIÓN		
Responsables	Comisión Negociadora. Plantilla laboral de COTLAS.	
Personas destinatarias	Plantilla laboral de COTLAS	
Metodología	Se van a analizar las promociones y modificaciones de contratos que se hayan realizado en la entidad y en base a estas, se valorará cómo estructurar el proceso.	
Temporalización	2025	
PRESUPUESTO - COSTE ESTIMADO	RECURSOS HUMANOS	RECURSOS MATERIALES
0,00 €	Comisión Negociadora Personas trabajadoras de COTLAS	- Datos anteriores procesos - Convenio Colectivo de Acción e Intervención Social 2022-2024
INDICADORES PARA EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO		
• Protocolo de promoción para el personal elaborado • Personas participantes en el proceso realizado • Datos y resultados disgregados por género de los procesos de promoción realizados en el marco de este protocolo		

ACCIÓN / MEDIDA	A4.2. COMUNICACIÓN PÚBLICA Y TRANSPARENTE DE CUALQUIER AMPLIACIÓN DE CONTRATO, MODIFICACIÓN DE HORARIO O APLICACIÓN DE COMPLEMENTOS SALARIALES EN LOS PUESTOS DE TRABAJO DE LA ENTIDAD	
ÁREA INTERVENCIÓN	D_Área de PROMOCIÓN PERSONAL	
OBJETIVO	OD1 – Aplicar procedimientos de promoción profesional en base a criterios objetivos y transparentes evitando el sesgo de género	
DESCRIPCIÓN		
Como ya hemos comentado, los procesos de selección y promoción en la entidad no son habituales dado el volumen y la estabilidad del equipo de trabajo de COTLAS. Por ello se va a establecer un proceso de comunicación para que toda la plantilla sea conocedora de cualquier modificación en la situación laboral de una persona trabajadora.		
PLAN DE ACCIÓN		
Responsables	Comisión Negociadora. Junta Directiva	
Personas destinatarias	Plantilla laboral de COTLAS	
Metodología	Se establecerán cuáles van a ser los canales de comunicación y a través de estos se harán las comunicaciones pertinentes para promover la transparencia en cualquier decisión que tome la Junta Directiva de la entidad respecto a las condiciones laborales de la plantilla.	
Temporalización	2024, 2025, 2026, 2027	
PRESUPUESTO - COSTE ESTIMADO	RECURSOS HUMANOS	RECURSOS MATERIALES
0,00 €	Comisión Negociadora Junta Directiva Personas trabajadoras de COTLAS	- Canal de comunicación seleccionado - Modelo de comunicación - Convenio Colectivo de Acción e Intervención Social 2022-2024
INDICADORES PARA EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO		
- Datos disgregados por género de personas con modificación en sus contratos durante el período de vigencia del Plan de Igualdad - Comunicaciones realizadas - Nº y perfil de personas receptoras de estas comunicación		

ACCIÓN / MEDIDA		A5.1. PROGRAMA DE FORMACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD EN EL PLAN DE FORMACIÓN DE LA PLANTILLA	
ÁREA INTERVENCIÓN		E_Área de FORMACIÓN	
OBJETIVO		OE1 – Reforzar la formación en materia de Igualdad de la plantilla laboral	
DESCRIPCIÓN			
La formación en materia de igualdad lleva tiempo presente en COTLAS, en el Plan de Igualdad ya se programó y realizó esta. Para este II Plan queremos incluirla también. Se realizarán procesos de formación para todo el equipo y también algunos más específicos y extensos en los que participará sólo parte del personal. Será la propia plantilla la que valorará y determinará el contenido de esta actividad.			
PLAN DE ACCIÓN			
Responsables		Plantilla laboral de COTLAS.	
Personas destinatarias		Plantilla laboral de COTLAS	
Metodología		La formación será impartida por personal externo con formación y experiencia en la materia. Planteamos realizar al menos un proceso formativo cada año, para ampliar y reciclar los conocimientos	
Temporalización		2024, 2025, 2026, 2027	
PRESUPUESTO - COSTE ESTIMADO		RECURSOS HUMANOS	RECURSOS MATERIALES
2.000,00 €		Empresa de formación externa (Índice Formación)	- Dossieres formativos - Otros materiales de los cursos - Equipamientos informáticos para formaciones no presenciales
INDICADORES PARA EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO			
• Nº y contenido de los cursos realizados • Horas de formación ofrecidas a la plantilla • Personas de la plantilla participantes en los cursos • Cuestionarios de valoración y aprovechamiento de los cursos realizados			

ACCIÓN / MEDIDA	A5.2. REALIZACIÓN DE CURSOS, TALLERES Y MATERIAL DE DIVULGACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD PARA PERSONAS VOLUNTARIAS Y ASOCIADAS	
ÁREA INTERVENCIÓN	E_Área de FORMACIÓN	
OBJETIVO	OE2 – Ofrecer formación e información en materia de igualdad a personas voluntarias y asociadas	
DESCRIPCIÓN		
La aplicación de la perspectiva de género no se puede limitar a la plantilla y a cuestiones laborales, es un imperativo que la entidad aplique esta a todo su funcionamiento. Por ello vamos a programar también acciones dirigidas a voluntariado y personas asociadas. Serán acciones variadas y adaptadas a todos los perfiles humanos.		
PLAN DE ACCIÓN		
Responsables	Comisión negociadora.	
Personas destinatarias	Personas voluntarias y asociadas de COTLAS.	
Metodología	Se llevará a cabo al menos una acción por año, ampliable en base a los recursos disponibles. Haremos al menos un curso con varias sesiones, un taller participativo de una sola sesión y dos campañas de sensibilización y divulgación tanto en formato físico como en formato electrónico.	
Temporalización	2024, 2025, 2026, 2027	
PRESUPUESTO - COSTE ESTIMADO	RECURSOS HUMANOS	RECURSOS MATERIALES
1.500,00 €	Comisión Negociadora Empresa de formación externa (Índice Formación)	- Dossieres formativos - Otros materiales de los cursos - Redes sociales y web de COTLAS - Folletos y cartelería
INDICADORES PARA EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO		
• Nº de acciones realizadas. Tipo y materiales producidos en cada una. Duración en horas • Personas participantes en cada actividad • Nº y contenido de folletos/cartelería editados y difundidos • Nº y contenido de publicaciones online realizadas. Personas alcanzadas		

ACCIÓN / MEDIDA	A5.3. INCLUSIÓN DE TALLERES Y ACTIVIDADES DE FOMENTO DE LA IGUALDAD DE GÉNERO EN TODOS LOS PROGRAMAS DE ACCIÓN SOCIAL DE COTLAS	
ÁREA INTERVENCIÓN	E_Área de FORMACIÓN	
OBJETIVO	OE3 – Aplicar la formación en igualdad realizada a los distintos programas de intervención con personas y colectivos en riesgo de exclusión	
DESCRIPCIÓN		
Continuando con la idea de ampliar el impacto de la perspectiva de igualdad en COTLAS, vamos a realizar acciones de intervención directa con las personas beneficiarias de los programa de acción social. Se desarrollarán talleres y actividades para personas mayores en riesgo de exclusión, infancia y juventud con discapacidad intelectual, personas afectadas por demencia y cuidadoras principales de todas ellas. Las acciones se realizarán dentro de la dinámica de los propios programas como una intervención transversal para que cale de manera más efectiva.		
PLAN DE ACCIÓN		
Responsables	Coordinación General. Coordinadores/as de programas	
Personas destinatarias	Personas que participan en programas de acción social de COTLAS	
Metodología	Iremos por la vía de preparar sesiones formativas e informativas, muy adaptadas a las necesidades, motivaciones e intereses de las personas participantes. De estas elaboraremos también contenidos para difundir.	
Temporalización	2024, 2025, 2026, 2027	
PRESUPUESTO - COSTE ESTIMADO	RECURSOS HUMANOS	RECURSOS MATERIALES
1.000,00 €	Coordinación General. Coordinadores/as de programas	- Dossieres de contenido de las sesiones - Materiales de talleres
INDICADORES PARA EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO		
- Nº de acciones realizadas, tipo y personas destinatarias - Nº de personas participantes en cada actividad - Materiales elaborados para la difusión		

ACCIÓN / MEDIDA		A6.1. REALIZACIÓN DE UNA AUDITORÍA RETRIBUTIVA Y ANÁLISIS DE LOS POSIBLES SESGOS DE GÉNERO Y SUS MOTIVOS	
ÁREA INTERVENCIÓN		F_Área de RETRIBUCIONES	
OBJETIVO		OF1 – Comprobar que no existen desigualdades retributivas en la plantilla por razones de género	
DESCRIPCIÓN			
COTLAS aplica el Convenio Colectivo de Acción e Intervención Social 2022-2024, de ámbito estatal, para establecer tanto los salarios y complementos como los puestos de trabajo de la plantilla laboral de la entidad, lo cual nos da ciertas certezas a la hora de no caer en desigualdades por razón de género en este ámbito. No obstante, al tener una plantilla con una dedicación tan variada en cuanto a duración de la jornada, responsabilidades, antigüedad, etc. consideramos que es una iniciativa positiva realizar esta auditoría por parte de una entidad externa para valorar cuál es nuestra realidad.			
PLAN DE ACCIÓN			
Responsables		Comisión Negociadora	
Personas destinatarias		Plantilla laboral de COTLAS	
Metodología		Contrataremos los servicios externos de una entidad con capacidad para realizar este proceso	
Temporalización		2026	
PRESUPUESTO - COSTE ESTIMADO		RECURSOS HUMANOS	RECURSOS MATERIALES
1.000,00 €		Empresa externa (ATF laboral – Gestoría y Asesoría)	- Listado de retribuciones de la plantilla laboral de COTLAS
INDICADORES PARA EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO			
- Informe de auditoría - Valoración de este informe y sus resultados			

ACCIÓN / MEDIDA		A7.1. REALIZACIÓN DE UN TRABAJO CONJUNTO CON LA EMPRESA EXTERNA RESPONSABLE DE PROTOCOLOS Y MEDIDAS DE SEGURIDAD E HIGIENE CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	
ÁREA INTERVENCIÓN		G_Área de CONDICIONES DE TRABAJO / SALUD LABORAL	
OBJETIVO		OG1 – Garantizar que las condiciones de seguridad e higiene en el trabajo se realizan de manera objetiva y teniendo en cuenta las cuestiones específicas que puedan afectar a las mujeres	
DESCRIPCIÓN			
En una dinámica de trabajo como la que se lleva a cabo en COTLAS, donde mujeres y hombres comparten espacios, tareas y responsabilidades, hemos de prestar mucha atención a las condiciones de seguridad e higiene pues estas pueden no afectar de igual manera a ambos géneros. Y nos referimos tanto a cuestiones exógenas, como a cuestiones endógenas. Es por ello que vamos a realizar con la empresa externa responsable un trabajo conjunto para valorar, detectar y atender estas cuestiones con perspectiva de género.			
PLAN DE ACCIÓN			
Responsables		Comisión Negociadora	
Personas destinatarias		Plantilla laboral de COTLAS	
Metodología		Esta área se trabaja con una empresa externa, que será la entidad que defina y dinamice este proceso.	
Temporalización		2026	
PRESUPUESTO - COSTE ESTIMADO		RECURSOS HUMANOS	RECURSOS MATERIALES
350,00 €		Empresa externa (SERMESA) Coordinación general	- Protocolos de seguridad e higiene aplicables al trabajo en COTLAS
INDICADORES PARA EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO			
- Nº de reuniones con la empresa externa y contenido de estas - Medidas de fomento de la igualdad aplicadas a los protocolos de seguridad e higiene. - Registro de seguimiento de las medidas aplicadas.			

ACCIÓN / MEDIDA	A7.2. REDACCIÓN CON LA EMPRESA EXTERNA RESPONSABLE DE UN LISTADO DE RIESGOS LABORALES QUE INCLUYAN LOS ESPECÍFICOS QUE PUEDAN AFECTAR A MUJERES	
ÁREA INTERVENCIÓN	G_Área de CONDICIONES DE TRABAJO / SALUD LABORAL	
OBJETIVO	OG2 – Tener en cuenta a la hora de definir los riesgos laborales de cada puesto de trabajo aquellos específicos que puedan afectar a mujeres	
DESCRIPCIÓN		
El listado de riesgos laborales asociado a cada puesto de trabajo es muy importante para la gestión de bajas por accidente o enfermedad, y debe atender siempre a aquellos factores que puedan afectar de manera específica a las mujeres para ser realmente justo e igualitario. Para ello, vamos a trabajarlo con la empresa externa responsable de esta área y las personas trabajadoras de la asociación		
PLAN DE ACCIÓN		
Responsables	Comisión Negociadora. Plantilla laboral de COTLAS	
Personas destinatarias	Plantilla laboral de COTLAS	
Metodología	Esta área se trabaja con una empresa externa, que será la entidad que defina y dinamice este proceso.	
Temporalización	2026	
PRESUPUESTO - COSTE ESTIMADO	RECURSOS HUMANOS	RECURSOS MATERIALES
150,00 €	Empresa externa (SERMESA) Coordinación general Plantilla laboral de COTLAS	- Legislación vigente sobre riesgos laborales - Aportaciones de cada mujer trabajadora de COTLAS
INDICADORES PARA EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO		
- Listado de riesgos laborales con perspectiva de género elaborado - Registro de bajas por enfermedad o accidente que se puedan producir		

ACCIÓN / MEDIDA		A8.1. TALLER DE LENGUAJE INCLUSIVO Y NO SEXISTA PARA LA PLANTILLA LABORAL Y LA JUNTA DIRECTIVA	
ÁREA INTERVENCIÓN	H_Área de COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA		
OBJETIVO	OH1 – Reciclar la formación dada en el anterior Plan de Igualdad y dotar a la plantilla y Junta Directiva de guías útiles para aplicar en todos los materiales y documentos de comunicación y difusión		
DESCRIPCIÓN			
Toda la parte de comunicación y difusión en COTLAS la llevan a cabo personas del equipo laboral, no contamos ni con un área de comunicación con personas trabajadoras exclusivas de esa función, ni tampoco lo externalizamos. De ahí que sea muy importante que las personas trabajadoras de COTLAS conozcan el uso del lenguaje inclusivo y sean capaces de aplicarlo de manera eficaz. Este curso se realizará de manera conjunta con todas las personas que realicen alguna comunicación de la entidad, para que los conocimientos y herramientas que se apliquen lleguen a todos los materiales de la entidad			
PLAN DE ACCIÓN			
Responsables	Comisión Negociadora.		
Personas destinatarias	Plantilla laboral de COTLAS y Junta Directiva		
Metodología	El curso lo organizará una entidad externa de formación con capacidad para realizar este tipo de talleres		
Temporalización	2026		
PRESUPUESTO - COSTE ESTIMADO	RECURSOS HUMANOS	RECURSOS MATERIALES	
350,00 €	Empresa externa (Índice Formación) Coordinación general	- Dossier de contenidos del curso	
INDICADORES PARA EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO			
- Nº de personas participantes y perfil de las mismas - Horas de formación del curso - Cuestionarios de valoración y aprovechamiento de la formación - Materiales y contenidos de comunicación y difusión donde se aplican los contenidos impartidos en el curso			

ACCIÓN / MEDIDA		A8.2. SELECCIÓN Y PUESTA A DISPOSICIÓN DE UNA GUÍA PRÁCTICA DE USO DEL LENGUAJE INCLUSIVO Y NO SEXISTA	
ÁREA INTERVENCIÓN	H_Área de COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA		
OBJETIVO	OH1 – Reciclar la formación dada en el anterior Plan de Igualdad y dotar a la plantilla y Junta Directiva de guías útiles para aplicar en todos los materiales y documentos de comunicación y difusión		
DESCRIPCIÓN			
Para dar mayor empaque y continuidad a la formación realizada en el ámbito del lenguaje inclusivo, vamos a elaborar una guía de uso y aplicación en el funcionamiento cotidiano de COTLAS. Esta guía será de acceso para todas las personas que realicen algún material o contenido de comunicación y/o difusión de la entidad, pero también estará disponible para cualquier persona que quiera consultarla.			
PLAN DE ACCIÓN			
Responsables	Comisión Negociadora. Coordinación general		
Personas destinatarias	Plantilla laboral de COTLAS y Junta Directiva		
Metodología	Se buscarán y seleccionarán guías ya elaboradas y se llevará a cabo un trabajo de adaptación para asimilarlas a la realidad de COTLAS. Se consultará también en el proceso con la empresa externa que haya realizado el curso de la actividad anterior		
Temporalización	2026		
PRESUPUESTO - COSTE ESTIMADO	RECURSOS HUMANOS	RECURSOS MATERIALES	
0,00 €	Coordinación general Coordinadores/as de programas	- Diferentes guías de uso del lenguaje inclusivo	
INDICADORES PARA EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO			
- Guía de uso del lenguaje inclusivo para la asociación COTLAS - Nº de personas y perfiles que hacen uso de la guía			

ACCIÓN / MEDIDA		A8.3. REVISIÓN DE WEB, REDES SOCIALES, CARTELERÍA Y FOLLETOS DE LA ENTIDAD	
ÁREA INTERVENCIÓN	H_Área de COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA		
OBJETIVO	OH2 – Revisar todos los canales de comunicación de la entidad para garantizar el uso de un lenguaje inclusivo y no sexista		
DESCRIPCIÓN			
Como hemos comentado, no hay una sección específica en COTLAS que se dedique a la comunicación y difusión, sino que son varias personas las que elaboran este tipo de materiales y publicaciones. Esto hace que se adolezca de un control exhaustivo de todo lo que se produce y publica, y que en ocasiones podamos cometer algún desliz y no utilizar lenguaje inclusivo en un material. Es por esto que nos planteamos hacer una revisión profunda de todo lo se publique durante este período, supervisando que se cumplen las normas de uso de lenguajes que se marcan dentro de este Plan de Igualdad.			
PLAN DE ACCIÓN			
Responsables	Comisión Negociadora.		
Personas destinatarias	Todas las personas que reciban alguna comunicación o difusión de COTLAS		
Metodología	Serán las personas de la Comisión Negociadora las que se encarguen de velar por el uso del lenguaje inclusivo y lo harán valorando previa publicación o impresión todos los contenidos de los materiales que se produzcan.		
Temporalización	2024, 2025, 2026, 2027		
PRESUPUESTO - COSTE ESTIMADO	RECURSOS HUMANOS	RECURSOS MATERIALES	
0,00 €	Empresa externa (Índice Formación) Coordinación general	- Dossier de contenidos del curso	
INDICADORES PARA EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO			
- Nº de personas participantes y perfil de las mismas - Horas de formación del curso - Cuestionarios de valoración y aprovechamiento de la formación - Materiales y contenidos de comunicación y difusión donde se aplican los contenidos impartidos en el curso			

ACCIÓN / MEDIDA	A9.1. ELABORACIÓN E IMPLEMENTACIÓN DE UN PROTOCOLO CONTRA EL ACOSA SEXUAL Y POR RAZÓN DE GÉNERO ELABORADO Y FIRMADO TODA LA PLANTILLA, JUNTA DIRECTIVA, VOLUNTARIADO Y OTRAS PERSONAS DE LA ENTIDAD	
ÁREA INTERVENCIÓN	I_Área de PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE GÉNERO	
OBJETIVO	OI1 – Garantizar la prevención y protección contra el acoso sexual y por razón de género dentro del ámbito de la entidad	
DESCRIPCIÓN		
La prevención y protección contra el acoso sexual y por razón de género es básica para una convivencia saludable en el entorno laboral. Vamos a recoger el sentir de todas las personas de la entidad, con mayor predominancia del sentir femenino, para establecer un protocolo que ayude a prevenir y resolver cualquier situación de este tipo que pueda suceder.		
PLAN DE ACCIÓN		
Responsables	Plantilla laboral de COTLAS. Junta Directiva	
Personas destinatarias	Todas las personas que participen en alguna actividad de COTLAS sea su relación con esta del tipo que sea (laboral, asociada, voluntaria, beneficiaria...)	
Metodología	A través de reuniones participativas se irán definiendo el contenido del protocolo teniendo en cuenta la legislación vigente	
Temporalización	2024	
PRESUPUESTO - COSTE ESTIMADO	RECURSOS HUMANOS	RECURSOS MATERIALES
0,00 €	Plantilla laboral COTLAS Otras personas participantes de COTLAS	- Legislación vigente - Actas y registros de reuniones participativas realizadas
INDICADORES PARA EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO		
• Protocolo de prevención y protección contra el acoso sexual y por razón de género elaborado • Nº y perfil de personas participantes en el proceso • Datos que se reflejen en el registro del propio protocolo y seguimiento.		

ACCIÓN / MEDIDA	A9.2. CAMPAÑA DE SENSIBILIZACIÓN CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE GÉNERO PARTICIPATIVA PARA TODO EL ÁMBITO DE LA ENTIDAD	
ÁREA INTERVENCIÓN	I_Área de PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE GÉNERO	
OBJETIVO	OI1 – Garantizar la prevención y protección contra el acoso sexual y por razón de género dentro del ámbito de la entidad	
DESCRIPCIÓN		
No tenemos detectado en COTLAS ningún caso de acoso, afortunadamente, hasta la fecha. Esto no quiere decir que no tengamos que promover y adoptar medidas de prevención y protección, nada más lejos. Vivimos en una sociedad donde aún, lamentablemente, conservamos ideas y maneras de actuar machistas y discriminatorias para las mujeres, algunas tan aceptadas que resultan en ocasiones indetectables. Por ello, además de la elaboración del Protocolo y su puesta en marcha, vamos a elaborar una campaña de sensibilización dando a conocer medidas, recursos y herramientas para atajar situaciones de este tipo y dar el contexto para que estas situaciones salgan a la luz, se visibilicen y las víctimas de las mismas se sientan seguras para denunciarlas.		
PLAN DE ACCIÓN		
Responsables	Comisión Negociadora	
Personas destinatarias	Todas las personas que participen en alguna actividad de COTLAS sea su relación con esta del tipo que sea (laboral, asociada, voluntaria, beneficiaria...)	
Metodología	La comisión negociadora planteará el formato, la dinámica y los materiales a emplear para concretar la campaña.	
Temporalización	2027	
PRESUPUESTO - COSTE ESTIMADO	RECURSOS HUMANOS	RECURSOS MATERIALES
200,00 €	Comisión Negociadora	- Materiales y publicaciones para realizar la campaña (folletos, carteles, redes...)
INDICADORES PARA EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO		
- Contenidos y materiales de la campaña. - Nº de folletos, carteles, publicaciones, ... - Nº de personas a las que se llega con los diferentes formatos de la campaña		

ACCIÓN / MEDIDA		A10.1. ANÁLISIS PARTICIPATIVO DE LOS NIVELES DE REPRESENTACIÓN FEMENINA EN LA ENTIDAD	
ÁREA INTERVENCIÓN		J_Área de INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA	
OBJETIVO		OJ1 – Detectar aquellos puestos, espacios y responsabilidades donde haya infrarrepresentación femenina en la entidad	
DESCRIPCIÓN			
El perfil de las personas que forman parte de COTLAS, en cualquiera de sus ámbitos (laboral, voluntariado, personas asociadas, etc.) es predominantemente femenino. Este hecho, sin embargo, debe ser contrastado en lo que se refiere a cada nivel de responsabilidad, a cada espacio, y por ello se hace necesario analizar esta proporcionalidad para ver si realmente esa predominancia se da en todas las áreas o sólo en aquellas con menor nivel de responsabilidad.			
PLAN DE ACCIÓN			
Responsables		Comisión Negociadora	
Personas destinatarias		Todas las personas que participen en alguna actividad de COTLAS sea su relación con esta del tipo que sea (laboral, asociada, voluntaria, beneficiaria...)	
Metodología		Una vez definidos todos los puestos y roles de la entidad, cosa que se hará en el área B de Clasificación Profesional, que recordemos implica no sólo a personas trabajadoras, este análisis será más sencillo de realizar numerando cuantitativamente cada uno de los roles.	
Temporalización		2026	
PRESUPUESTO - COSTE ESTIMADO		RECURSOS HUMANOS	RECURSOS MATERIALES
0,00 €		Coordinación general Plantilla laboral COTLAS	- Listado de roles de personas trabajadoras, Junta Directiva y personas voluntarias
INDICADORES PARA EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO			
Análisis estadístico de los datos obtenidos en el análisis de la proporción entre hombres y mujeres dentro de cada puesto/rol			

ACCIÓN / MEDIDA		A10.2. ESTUDIO SOBRE LA INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA EN COTLAS Y PROPUESTAS DE MEJORA	
ÁREA INTERVENCIÓN		J_Área de INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA	
OBJETIVO		OJ2 – Analizar las causas y consecuencias de la infrarrepresentación femenina en la entidad y proponer medidas para solucionarla	
DESCRIPCIÓN			
Para evitar que la actividad anterior se quede en un mero análisis, queremos aprovechar los resultados que se extraigan de este para realizar un estudio en el cual detectemos si existe esa infrarrepresentación y valoremos cuáles son las causas de que esta se produzca y realicemos propuestas para resolverla.			
PLAN DE ACCIÓN			
Responsables		Comisión Negociadora	
Personas destinatarias		Todas las personas que participen en alguna actividad de COTLAS sea su relación con esta del tipo que sea (laboral, asociada, voluntaria, beneficiaria...)	
Metodología		Una vez definidos todos los puestos y roles de la entidad, cosa que se hará en el área B de Clasificación Profesional, que recordemos implica no sólo a personas trabajadoras, este análisis será más sencillo de realizar numerando cuantitativamente cada uno de los roles.	
Temporalización		2027	
PRESUPUESTO - COSTE ESTIMADO		RECURSOS HUMANOS	RECURSOS MATERIALES
0,00 €		Junta Directiva Coordinación general Plantilla laboral COTLAS	- Resultados A10.1. - Análisis entrevistas realizadas a personas de la asociación
INDICADORES PARA EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO			
- Informe elaborado. Contenidos y propuestas. - Valoración de los contenidos extraídos en las entrevistas realizadas			

CRONOGRAMA DE ACTUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD				
ACCIONES - MEDIDAS A DESARROLLAR	2024	2025	2026	2027
A1.1. IMPLANTACIÓN DE UN PROTOCOLO DE SELECCIÓN DE PERSONAL QUE INCLUYA EL CURRÍCULUM CIEGO Y UN MODELO DE ENTREVISTA NO SEXISTA	✓			
A1.2. PRIORIZACIÓN DE LA CANDIDATURA DE PERSONAS CUYO SEXO SE ENCUENTRE INFRARREPRESENTADO EN ESE ÁMBITO	✓	✓	✓	✓
A1.3. RECOGIDA Y ANÁLISIS DE INFORMACIÓN ESTADÍSTICA DISGREGADA POR GÉNERO DE TODOS LOS PROCESOS DE SELECCIÓN QUE SE LLEVEN A CABO	✓	✓	✓	✓
A2.1. REVISIÓN DEL CATÁLOGO DE PUESTOS DE TRABAJO DE LA PLANTILLA EN BASE AL CONVENIO ESTABLECIDO EVITANDO SESGOS DE GÉNERO	✓	✓		
A2.2. ELABORACIÓN DE UN CATÁLOGO DE PUESTOS Y ROLES PARA PERSONAS VOLUNTARIAS EVITANDO SESGOS DE GÉNERO	✓	✓		
A2.3. ELABORACIÓN DE UN CATÁLOGO DE PUESTOS Y ROLES PARA PERSONAS DE LA JUNTA DIRECTIVA EVITANDO SESGOS DE GÉNERO	✓	✓		
A3.1. REALIZACIÓN DE UN ESTUDIO PARTICIPATIVO CON LA PLANTILLA PARA REVISAR, DEFINIR Y LISTAR LAS NECESIDADES E INTERESES EN MATERIA DE CONCILIACIÓN		✓		
A3.2. ELABORACIÓN DE UN PROTOCOLO DE CONCILIACIÓN QUE RECOJA LAS MEDIDAS DE APLICACIÓN Y EL PROCESO DE EJECUCIÓN DE LAS MISMAS		✓		
A4.1. REDACCIÓN Y PUBLICACIÓN DE UN PROTOCOLO DE PROMOCIÓN TRANSPARENTE Y OBJETIVO SIN SESGO DE GÉNERO		✓		
A4.2. COMUNICACIÓN PÚBLICA Y TRANSPARENTE DE CUALQUIER AMPLIACIÓN DE CONTRATO, MODIFICACIÓN DE HORARIO O APLICACIÓN DE COMPLEMENTOS SALARIALES EN LOS PUESTOS DE TRABAJO DE LA ENTIDAD	✓	✓	✓	✓
A5.1. PROGRAMACIÓN DE FORMACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD EN EL PLAN DE FORMACIÓN DE LA PLANTILLA	✓	✓	✓	✓

A5.2. REALIZACIÓN DE CURSOS, TALLERES Y MATERIAL DE DIVULGACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD PARA PERSONAS VOLUNTARIAS Y ASOCIADAS	✓	✓	✓	✓
A5.3. INCLUSIÓN DE TALLERES Y ACTIVIDADES DE FOMENTO DE LA IGUALDAD DE GÉNERO EN TODOS LOS PROGRAMAS DE ACCIÓN SOCIAL DE COTLAS	✓	✓	✓	✓
A6.1. REALIZACIÓN DE UNA AUDITORÍA RETRIBUTIVA Y ANALIZAR POSIBLES SESGOS Y SUS MOTIVOS			✓	
A7.1. REALIZACIÓN DE UN TRABAJO CONJUNTO CON LA EMPRESA EXTERNA RESPONSABLE DE PROTOCOLOS Y MEDIDAS DE SEGURIDAD E HIGIENE CON PERSPECTIVA DE GÉNERO			✓	
A7.2. REDACCIÓN CON LA EMPRESA EXTERNA RESPONSABLE UN LISTADO DE RIESGOS LABORALES QUE INCLUYAN LOS ESPECÍFICOS QUE PUEDAN AFECTAR A MUJERES			✓	
A8.1. TALLER DE LENGUAJE INCLUSIVO Y NO SEXISTA A LA PLANTILLA LABORAL Y JUNTA DIRECTIVA			✓	
A8.2. SELECCIÓN Y PUESTA A DISPOSICIÓN DE UNA GUÍA PRÁCTICA DE USO DEL LENGUAJE INCLUSIVO Y NO SEXISTA			✓	
A8.3. REVISIÓN DE WEB, REDES SOCIALES, CARTELERÍA Y FOLLETOS DE LA ENTIDAD	✓	✓	✓	✓
A9.1. ELABORACIÓN E IMPLEMENTACIÓN DE UN PROTOCOLO CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE GÉNERO ELABORADO Y FIRMADO POR TODA LA PLANTILLA, JUNTA DIRECTIVA, VOLUNTARIADO Y OTRAS PERSONAS DE LA ENTIDAD	✓			
A9.2. CAMPAÑA DE SENSIBILIZACIÓN CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE GÉNERO PARTICIPATIVA PARA TODO EL ÁMBITO DE INTERVENCIÓN DE LA ENTIDAD				✓
A10.1. ANÁLISIS PARTICIPATIVO DE LOS NIVELES DE REPRESENTACIÓN FEMENINA EN LA ENTIDAD			✓	
A10.2. ESTUDIO SOBRE LA INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA EN COTLAS Y PROPUESTAS DE MEJORA				✓

7. PRESUPUESTO PARA EL DESARROLLO DEL PLAN DE IGUALDAD

En la siguiente tabla vemos reflejado el coste de ejecución del Plan dividido por cada año de ejecución, y finalmente cuál sería el coste total a lo largo de los 4 años de desarrollo del mismo.

AÑO DE EJECUCIÓN	COSTE PREVISTO
2024	1.275,00 €
2025	1.125,00 €
2026	2.975,00 €
2027	1.325,00 €
COSTE TOTAL	6.700,00 €

52

Hemos de destacar que el presupuesto del Plan no incluye ni gastos de personal, ni de locales o suministros, ya que estos se entienden como gastos organizativos que asumirá igualmente COTLAS pero no se imputarán a ninguna de las acciones del Plan de Igualdad.

Con respecto a los gastos previstos, en la ficha de cada una de las medidas a desarrollar por el Plan, se puede ver cuál es el coste de las mismas, pero en este punto vamos a analizar desde un punto de vista más general cuáles serán los principales gastos en que se incurrirá para llevar a cabo el Plan de Igualdad.

- **FORMACIÓN.** Es el coste más relevante del presupuesto, tanto en cantidad como en período de imputación, ya que la cantidad total que representa se irá repartiendo a lo largo de los 4 años de duración del Plan. El coste de la formación se eleva porque necesitamos subcontratarlo con una empresa externa, e incluye no sólo horas de personas profesionales que impartirán la formación, sino también materiales y costes de gestión.
Consideramos, en cualquier caso, que está justificado, ya que es imprescindible tener los conocimientos y herramientas necesarios para poder aplicar de manera correcta la perspectiva de género y fomentar la igualdad.
- **OTROS SERVICIOS CON EMPRESAS EXTERNAS.** Hablamos aquí de la realización de la auditoría retributiva, del listado de riesgos laborales y los ajustes en el plan de salud laboral y seguridad e higiene, entre otros servicios. Como sucedía en el punto anterior, necesitamos contratarlos dado que COTLAS no tiene la acreditación ni los conocimientos necesarios para llevar a cabo estas funciones ni emitir los certificados correspondientes.
- **CAMPAÑAS DE DIFUSIÓN Y OTRAS ACTIVIDADES.** Por último, incluimos los gastos que haremos en diferentes materiales para dar visibilidad al desarrollo del Plan de Igualdad y para realizar acciones de fomento de la igualdad entre las personas beneficiarias de los programas de acción social de COTLAS. Es un coste igualmente importante para conseguir que las acciones y la filosofía del Plan trasciendan, lleguen a más personas y generen mayor impacto.

8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

53

La metodología prevista para la evaluación de nuestro II Plan de Igualdad será participativa y de continuidad. Participativa porque vamos a involucrar en el proceso de valoración a todas las personas que participan en alguna acción de COTLAS, independientemente del rol que desempeñen (personal laboral, voluntariado, Junta Directiva, personas asociadas o beneficiarias de alguno de nuestros programas). Por otro lado, la continuidad en el seguimiento durante todo el desarrollo del Plan permitirá comprobar de manera prácticamente inmediata la consecución de los objetivos propuestos para cada medida y conocer el proceso de desarrollo según se vaya produciendo, con el objetivo de introducir nuevas medidas, si fuera necesario, o corregir posibles desviaciones, modificando las existentes.

A nivel de herramientas de evaluación, en cada ficha de actividad del punto anterior hemos señalado cuáles son los indicadores previstos para realizar la evaluación y seguimiento de la misma. Los indicadores son los encargados de medir, en líneas generales, el grado de cumplimiento de las acciones previstas y el grado de desviación con respecto a los resultados esperados.

Las personas que componen la Comisión Negociadora serán las responsables de realizar dicho seguimiento y evaluación, y completarán por cada acción una ficha individual de evaluación y seguimiento que finalmente nos servirá para realizar la evaluación final del Plan de Igualdad.

La evaluación se va a organizar en 3 diferentes ejes, Cada uno de ellos nos va a aportar un tipo de información que nos ayudará a responder sobre la realización e implementación de la medida aplicada, los resultados y calado de esta y, finalmente, el impacto sobre los objetivos del Plan. Son estos:

Evaluación de PROCESO	- Nivel de desarrollo de las acciones previstas - Grado de dificultad encontrado/percibido en el desarrollo de las acciones - Tipo de dificultades y soluciones emprendidas - Cambios producidos en las acciones
Evaluación de RESULTADOS	Grado de cumplimiento de los resultados previstos para la Medida
Evaluación de IMPACTO	Grado de consecución de los objetivos (valores previstos de los indicadores)

Una vez transcurridos los dos primeros años, se elaborará un informe intermedio del II Plan Igualdad donde se reflejen las acciones realizadas, las modificaciones aplicadas sobre las acciones para su adecuado cumplimiento, en caso de que estas se hayan producido, las acciones en curso, y las acciones pendientes. Se incluirá también una valoración general del funcionamiento del plan, uso de recursos, etc.

Dicho informe será comunicado a toda la plantilla a través de los medios ordinarios que la empresa seleccione con el objetivo de que se tenga acceso a la información de forma transparente e inmediata. Además, se registrará en el espacio correspondiente que indique la normativa vigente, para que la administración pública y los organismos que supervisen la elaboración y desarrollo del Plan conozcan y valoren también el contenido de dicho informe intermedio.

Una vez finalizado el plan se realizará un informe final, en la medida que recoge la legislación vigente, donde se detallarán las conclusiones globales y la medición del impacto del plan en el ámbito empresarial.

Algunos de los puntos que deberá recoger dicho informe son:

- ✓ Grado de cumplimiento de los objetivos del plan.
- ✓ Nivel de corrección de las desigualdades detectadas en el diagnóstico y mejoradas o eliminadas a través de la implantación del plan.
- ✓ Dificultades encontradas y acciones no ejecutadas.
- ✓ Ratio de porcentaje de acciones ejecutadas.
- ✓ Conclusiones finales que den paso a un nuevo diagnóstico y III Plan de igualdad.

9. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

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

Todo ello sin perjuicio de que, a petición de una de las partes y una vez consensuado entre ambas, se puedan redactar los acuerdos necesarios para la expresa sustitución de una de las medidas originales de este plan de igualdad por otra/s futura/s incorporada/s por necesidades derivadas de la legislación, como resultado de la negociación colectiva o por situaciones extraordinarias que pudieran surgir una vez aprobado el presente Plan de Igualdad.

Para realizar modificaciones, se levantará acta de cada una de las reuniones y acuerdos de modificación por escrito, y se anexarán estos acuerdos al plan de igualdad remitiendo también a la autoridad laboral competente a efectos de registro y depósito y publicidad en los términos previstos reglamentariamente.

Dichas modificaciones serán comunicadas a toda la plantilla a través de los medios ordinarios que COTLAS seleccione con el objetivo de que se tenga acceso a la información de forma transparente e inmediata.

Este II Plan de Igualdad de la Asociación COTLAS, fue terminado de elaborar y aprobado con fecha 24 de enero de 2024. A partir de esta fecha comienza el proceso de recopilación de toda la documentación necesaria para su registro y aprobación por parte de los organismos públicos competentes, mientras se ponen en marcha también las diferentes medidas y acciones recogidas en el mismo.

Y para que así se haga constar, firman el presente documento en la fecha y lugar referidos en el párrafo anterior, las personas que componen la Comisión Negociadora:



En representación de las personas trabajadoras:
Concepción de Salazar Antón
PRESIDENTA



En representación de la entidad:
José Arroyo Wöhrl
SECRETARIO



En representación de las personas trabajadoras:
Juan Antonio Ramos Morales



En representación de la entidad:
Laura Meneses Herráiz