

II PLAN DE IGUALDAD

2021-2024



FESORD CV

fesqrd





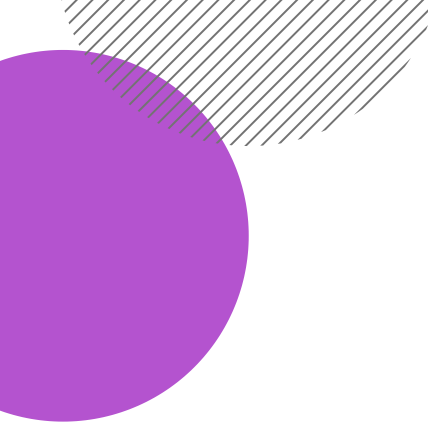
La Federación de personas sordas de la Comunitat Valenciana, Fesord CV, adoptó en 2016 el firme compromiso de promover la igualdad de género, constituyendo la Comisión Permanente de Igualdad, compuesta por personal de la plantilla e integrantes del equipo directivo, con el fin de analizar la realidad de la entidad y de su plantilla, e impulsando y desarrollando el **I Plan de Igualdad de Fesord CV** (2016-2020).

Agotada la vigencia del I Plan de Igualdad con el que se consiguieron avances en la entidad, se considera necesario diseñar un nuevo plan que nos permita avanzar en la igualdad y ahondar en determinados aspectos que contribuyan a conseguir una sociedad más igualitaria, puesto que, si bien el estatus legal de las mujeres ha mejorado y las regulaciones existentes recogen de forma amplia dicho reconocimiento, la igualdad efectiva dista todavía de ser una realidad, persisten brechas de género en muchos sectores y un reparto de roles tradicional que limita las oportunidades de las mujeres.

Por todo ello, se ha desarrollado este **II Plan de Igualdad de Fesord CV (2021-2024)**, que tiene como objetivo general alcanzar la igualdad efectiva en la entidad mediante la promoción, el fortalecimiento y el desarrollo de la plena igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres, y la eliminación de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, fomentando principalmente acciones de formación, conciliación y corresponsabilidad.

“La igualdad es el alma de la libertad, de hecho, no hay libertad sin ella”

-Frances Wright



1 INTRODUCCIÓN

- a. Marco legal
- b. Fesord CV
- c. Ámbito de aplicación
- d. Vigencia del plan
- e. Partes subscriptoras
- f. Medios y recursos
- g. Compromiso de cumplimiento

2 DIAGNÓSTICO

- a. Fase de diagnóstico
- b. Resultados análisis cuantitativo
- c. Resultados análisis cualitativo
- d. Conclusiones del diagnóstico

3 PRETENSIONES DEL PLAN

- a. Objetivos generales
- b. Objetivos específicos
- c. Áreas y medidas

4 SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

- a. Seguimiento y evaluación
- b. Comisión Permanente de Igualdad





INTRODUCCIÓN

a. Marco legal

La Cumbre del Milenio desarrollada en Nueva York en septiembre de 2000 reunió a un número de líderes mundiales sin precedentes, que adoptaron por unanimidad la llamada “Declaración del Milenio de las Naciones Unidas”. Este documento contiene una declaración de valores, principios y objetivos para la agenda internacional del siglo XXI. En él se reconoce la responsabilidad de los gobiernos para lograr la dignidad humana, la igualdad y la equidad, en especial de las personas más vulnerables, estableciendo entre sus objetivos alcanzar la igualdad entre los sexos en 2015. Aunque durante este período de tiempo se profundizó en la labor por la erradicación de las desigualdades entre mujeres y hombres, continuaba manifiesta la necesidad de acciones políticas y públicas para eliminar los obstáculos que impedían su consecución. Por esta razón, en septiembre del año 2015, se firma un acuerdo internacional, plasmado en la Agenda Internacional para el Desarrollo Sostenible 2030, en cuyo objetivo ODS nº 5 sobre Igualdad de Género se pretende: *"Promover la igualdad entre los géneros y empoderar a las mujeres y las niñas, en un mundo donde se garantice su igualdad en derechos"*, ya que erradicar todas las formas de discriminación contra las mujeres y niñas no es solo un derecho humano básico, sino que además, es crucial para el desarrollo sostenible.

A nivel europeo, la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea dispone que la igualdad de mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre ambos constituye un objetivo de carácter transversal que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus Estados Miembros.

Además, en el ámbito nacional, el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo es proclamado por la Constitución Española en su artículo 14. Por su parte, el artículo 9.2 establece la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sea real y efectiva. Posteriormente, con la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se dio un impulso sobresaliente para alcanzar dicho objetivo al definir de manera decidida el marco legal para hacerlo posible.

En nuestro marco autonómico, la Generalitat aprobó la Ley 9/2003, de 2 de abril, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, a la que se ha sumado con posterioridad el título II de la Ley 4/2012, de 15 de octubre, por la que se aprueba la Carta de Derechos Sociales de la Comunitat Valenciana.



INTRODUCCIÓN

b. FESORD CV

En 1978 diferentes asociaciones de personas sordas de nuestra Autonomía se reunieron para formar la Federación de Personas Sordas de la Comunitat Valenciana, FESORD CV, con la finalidad de representar y defender a las personas sordas y a sus familias. Actualmente, y tras más de cuarenta años de trabajo, la actual red del movimiento asociativo de FESORD CV está conformada por 11 asociaciones de personas ubicadas en diferentes localidades de todo el territorio autonómico: Alcoi, Alicante, Alzira, Castellón, Elche, Elda, Gandia, Benidorm, Sagunt y València.

Fesord CV actúa como vía de contacto entre las personas sordas, sus familias y la sociedad por su capacidad para representar y reivindicar los derechos de las personas sordas, sus familias y las entidades de personas sordas que la integran. Para ello, participa, ejecuta y pone a disposición de estas, toda su infraestructura política y técnica que garantice un compromiso de calidad y transparencia en sus actuaciones para la consecución de su misión.

Fesord CV se guía por los intereses de las propias personas sordas y sus familias. No tiene fin de lucro y garantiza la participación directa del movimiento asociativo. Todo su trabajo se centra en dotar de protagonismo a las propias personas sordas y fomentar su participación proactiva, respetando su identidad, su lengua y su cultura.

Se considera una entidad democrática que se rige por valores como el respeto, la tolerancia, la libertad de elección, la aceptación de la diversidad y la igualdad de oportunidades para todas y todos.

En FESORD CV somos conscientes de la realidad de su plantilla y de sus necesidades de conciliación familiar. Por ello, consideramos necesario continuar avanzando en la igualdad de oportunidades de forma conjunta. Con la sensibilidad, el compromiso y la participación de todas las personas que formamos parte de este proyecto, construiremos una entidad que garantice, sin excepciones, la igualdad de trato.



INTRODUCCIÓN

c. Ámbito de aplicación

El presente Plan de Igualdad se aplicará en todos los centros de Fesord CV, en la Comunitat Valenciana para la totalidad de su plantilla, incluyendo personas colaboradoras, personas voluntarias, personas becarias y alumnado en prácticas.

d. Vigencia del plan

El II Plan de Igualdad de Fesord CV tendrá una vigencia de 4 años a contar desde su firma, esto es a partir del 12 de febrero de 2021 y finalizará el 31 de diciembre de 2024.

Tres meses antes de la finalización de la vigencia del presente plan, la Comisión Permanente de Igualdad iniciará el proceso de análisis y elaboración del siguiente Plan. En cualquier caso, el II Plan de Igualdad continuará vigente hasta la aprobación del siguiente durante un plazo máximo de seis meses.

e. Partes subscriptoras

Tal y como se recoge en el documento de Compromiso de cumplimiento del siguiente punto, el II Plan de Igualdad de Fesord CV (2021-2024) está suscrito por la Presidencia y por la totalidad de la plantilla de la entidad.

f. Medios y recursos

Fesord CV pondrá a disposición de la Comisión Permanente de Igualdad las instalaciones, equipamiento, recursos humanos y económicos necesarios para el cumplimiento y desarrollo del presente Plan.



INTRODUCCIÓN

g. Compromiso de cumplimiento



COMPROMISO DE LA ENTIDAD CON LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

València, de 11 de febrero de 2021.

FESORD CV, mediante la presente, declara su compromiso de continuar con el impulso y el fomento de medidas para conseguir la igualdad de trato y de oportunidades en el seno de nuestra organización, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad entre mujeres y hombres.

El objetivo es asumir y dar continuidad al principio de igualdad en todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa, desde la selección a la promoción profesional, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, así como en la conciliación y la corresponsabilidad.

Para ello, durante el ejercicio 2021, se ha renovado la Comisión Permanente de Igualdad y entrará en vigor el II Plan de Igualdad de Fesord CV, por el que nos regiremos durante los próximos cuatro años.

Compartimos el interés y la ilusión con la plantilla que forma parte de Fesord CV y, por tanto, deseamos que nuestras trabajadoras y trabajadores sean una parte activa tanto en el proceso de elaboración del II Plan de Igualdad como en la implantación y desarrollo del mismo, aplicando diferentes mecanismos de participación. Por ello, nos comprometemos a mantener una comunicación abierta, tanto interna como externamente, desde la que se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la empresa acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Con la sensibilidad, el compromiso y la participación de todas las personas que formamos parte de este proyecto, construiremos una organización que garantizará la igualdad de trato sin discriminación de ningún tipo.

Firmado por la presidenta de FESORD CV, Carolina Galiana Sanchis:

74245067D
CAROLINA
GALIANA (R)
G46131801

Firmado digitalmente por 74245067D
CAROLINA GALIANA (R)
G46131801
Fecha: 2021.02.11
09:36:55 +01'00'

Y por la plantilla de Fesord CV:

DAVID] Firmado digitalmente por DAVID RIUTORI SANCHEZ
Fecha: 2021.02.11
11:08:37
+01'00'

JOSE ANTONIO] GIMENO] MOREIRA
Firmado digitalmente por JOSE ANTONIO GIMENO MOREIRA
Fecha: 2021.02.11
11:42:41 +01'00'

MONICA] DIEZ] GARCIA
Firmado digitalmente por MONICA DIEZ GARCIA
Fecha: 2021.02.11
11:47:49 +01'00'

MARIA] DISAMPA] OLMIGUIT
Firmado digitalmente por MARIA DISAMPA OLMIGUIT
Fecha: 2021.02.11
12:03:02 +01'00'

ELENA] MARTIN] TAMARIT
Firmado digitalmente por ELENA MARTIN TAMARIT
Fecha: 2021.02.11
12:03:49 +01'00'

TERESA] ISABEL] NAVARR] OJOLZ
Firmado digitalmente por TERESA ISABEL NAVARR OJOLZ
Fecha: 2021.02.11
12:04:00 +01'00'

JOSEFA] SANCHEZ] NONPEAN
Firmado digitalmente por JOSEFA SANCHEZ NONPEAN
Fecha: 2021.02.11
12:11:31 +01'00'

CATHARIN] ALCANAL] MARI] ROS
Firmado digitalmente por CATHARIN ALCANAL MARI ROS
Fecha: 2021.02.11
12:20:10 +01'00'

MELANIA] GARCIA] IBÁÑEZ] NÚÑEZ] OJERO
Firmado digitalmente por MELANIA GARCIA IBÁÑEZ NÚÑEZ OJERO
Fecha: 2021.02.11
12:20:10 +01'00'

MARIA] IBÁÑEZ] LIDIA] CASCAL] ESRUIZ
Firmado digitalmente por MARIA IBÁÑEZ LIDIA CASCAL ESRUIZ
Fecha: 2021.02.11
12:20:10 +01'00'

ANA] ISABEL] TRILLO] SANCHEZ
Firmado digitalmente por ANA ISABEL TRILLO SANCHEZ
Fecha: 2021.02.11
12:20:10 +01'00'

JOSEFA MARIA] BURGAL] SANCHEZ
Firmado digitalmente por JOSEFA MARIA BURGAL SANCHEZ
Fecha: 2021.02.11
12:44:30 +01'00'

AURORA] LOPEZ] MARTIN] EZ
Firmado digitalmente por AURORA LOPEZ MARTIN EZ
Fecha: 2021.02.11
13:00:02 +01'00'



2 DIAGNÓSTICO

a. Fase de diagnóstico

El presente Plan de Igualdad tiene como objetivo dar, por una parte, continuidad a los principios y objetivos generales del I Plan de Igualdad de la entidad, vigente entre los ejercicios 2016 y 2020, ampliando y reforzando las actuaciones desarrolladas, y por otra parte, incorporar y aplicar nuevas medidas y acciones que nos permitan alcanzar las metas marcadas para continuar avanzando en la igualdad de oportunidades.

Para ello, en la fase de diagnóstico de este II Plan se ha tomado como punto de partida el informe final del I Plan de Igualdad de Fesord CV (2016-2020) y las recomendaciones del Informe Técnico de Evaluación remitido por el Servicio de Promoción de la Igualdad de Oportunidades y por la Igualdad de Género de la Conselleria de Igualdad y Políticas Inclusivas de la Generalitat Valenciana.

Además, se ha elaborado un análisis estadístico, tanto cuantitativo como cualitativo, de FESORD CV para conocer la realidad de nuestra entidad y de nuestra plantilla en materia de igualdad de oportunidades.

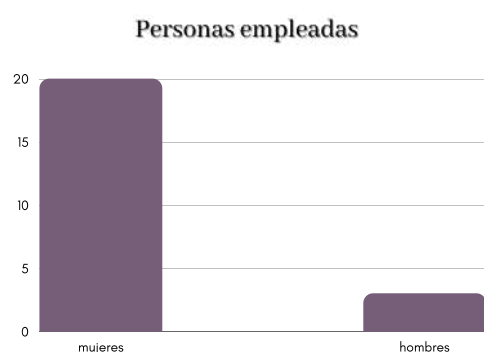
Para el análisis cuantitativo se han desagregado por sexo los datos de la plantilla, se ha evaluado la estructura organizativa de la entidad, así como la distribución de las personas trabajadoras teniendo en cuenta las características de la plantilla, las categorías profesionales, la tipología contractual, las retribuciones profesionales o las responsabilidades familiares, entre otros.

En el caso del análisis cualitativo se han utilizado cuestionarios técnicos y se ha elaborado una encuesta dirigida a diferentes perfiles profesionales representantes de cada una de las diferentes áreas de la entidad.

2 DIAGNÓSTICO

b. Resultados análisis cuantitativo

Los resultados obtenidos en el análisis cuantitativo demuestran que FESORD CV cuenta con una plantilla conformada esencialmente por mujeres, tanto en los órganos de gobierno, como en los órganos de dirección, así como en el resto de niveles organizativos.



Esta presencia claramente predominante de la mujer en la plantilla de FESORD CV impacta en los resultados obtenidos a través del resto de indicadores utilizados para el análisis cuantitativo.

Conclusiones análisis cuantitativo:

- Alto porcentaje de mujeres en toda la plantilla de la entidad y en todos los niveles organizativos.
- Los órganos de gobierno están ostentados mayoritariamente por mujeres.
- Los principales cargos de dirección y de gestión, y por tanto, sus respectivas categorías profesionales son asumidas principalmente por mujeres.
- No existen desigualdades ni diferencias retributivas puesto que la entidad se rige por las tablas salariales establecidas por convenio.
- el 100% de la formación ofrecida a la plantilla se realiza en horario laboral.



2 DIAGNÓSTICO

c. Resultados análisis cualitativo

En cuanto a los resultados extraídos de las encuestas y entrevistas realizadas a personal de la plantilla, personal de coordinación y dirigentes de la entidad, se derivan las siguientes conclusiones:

En cuanto al **conocimiento del Plan de Igualdad** de la entidad, la totalidad de las personas entrevistadas conoce la existencia de dicho Plan.

En lo referente al **área de acceso al empleo** las personas encuestadas coinciden en que no existen procesos selectivos discriminatorios, ni en la forma ni en el contenido, y que los puestos o categorías profesionales no se designan por razón de sexo.

En materia de **conciliación** de la vida laboral, personal y familiar hay unanimidad con respecto a la flexibilidad de nuestra entidad para conciliar horarios y necesidades. Sin embargo, se constata un cierto desconocimiento sobre aquellas medidas sobre conciliación que contempla el convenio colectivo.

Las respuestas son variadas con respecto a la **formación**, sin embargo existe cierta percepción de que no se plasman algunas de las necesidades de formación de la plantilla y su acceso a la misma está limitada en ciertos departamentos por los horarios propuestos.



2 DIAGNÓSTICO

d. Conclusiones del diagnóstico

En la fase de diagnóstico se ha comprobado que nuestra organización continua avanzando paulatinamente hacia la igualdad de oportunidades, destacando aspectos como:

- Los puestos de mayor responsabilidad, tanto a nivel político como de gestión, están ocupados por mujeres.
- La plantilla está compuesta, en su mayoría y en todos los niveles organizativos, por mujeres.
- Se aplican medidas para flexibilizar horarios y facilitar la conciliación.
- No existen sistemas basados en la antigüedad para la promoción interna, esta depende de la valía de la persona trabajadora e independientemente de la tipología contractual.
- Las retribuciones se rigen por las tablas salariales establecidas en el convenio colectivo en función de los puestos de trabajo.
- Se promueven condiciones ambientales adecuadas, especialmente en el caso de trabajadoras embarazadas en pro de su bienestar.
- La plantilla cuenta con una infografía y una Guía de uso de lenguaje no sexista que se refuerza puntualmente con formación específica.

Sin embargo, debemos redoblar nuestros esfuerzos y aplicar mejoras en las siguientes materias:

- Informar adecuadamente a la plantilla sobre las medidas recogidas en el convenio colectivo y las mejoras que se llevan a cabo en materia de conciliación.
- Desarrollar medidas y acciones que fomenten la corresponsabilidad.
- Recoger las demandas formativas de la plantilla para la elaboración del Plan Anual de formación y flexibilizar horarios y alternativas de participación.
- Introducir medidas para la formación, la atención y la prevención de situaciones de violencia de género.
- Impulsar acciones de difusión especializada en lengua de signos sobre la igualdad de oportunidades.

3

PRETENSIONES DEL PLAN

a. Objetivos generales

Los objetivos generales que se persiguen mediante la implementación del II Pan de Igualdad de Fesord CV (2021-2024) son:

1. Avanzar en la Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
2. Ahondar en la perspectiva de género en la gestión de la empresa.
3. Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que trabajan en Fesord CV y fomentar la corresponsabilidad.

b. Objetivos específicos

A continuación, detallamos los objetivos específicos según el área de actuación:

ACCESO AL EMPLEO

- | | |
|--|--|
| 1.1. Garantizar la igualdad de oportunidades revisando y actualizando los procesos de selección. | 1.2. Garantizar las mismas condiciones contractuales para mujeres y hombres. |
|--|--|

PROMOCIÓN Y FORMACIÓN

- | | | |
|---|---|---|
| 2.1. Garantizar criterios de igualdad en todos los procesos relativos al área de promoción. | 2.2. Fomentar planes de formación participativos. | 2.3. Ofrecer y ampliar formación en igualdad de oportunidades tanto a la plantilla como al personal de gestión. |
|---|---|---|

RETRIBUCIÓN

- | |
|---|
| 3.1. Continuar con la política retributiva para garantizar la igualdad. |
|---|

3

PRETENSIONES DEL PLAN

CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

5.1. Facilitar y difundir el ejercicio de los derechos de conciliación.

5.2. Mejorar las medidas conciliadoras y fomentar la corresponsabilidad.

SALUD LABORAL

6.1. Mantener perspectiva de género en la evaluación de riesgos laborales.

COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

7.1. Mantener mecanismos de corrección y revisión del uso del lenguaje no sexista en la comunicación interna y externa de la entidad.

7.2. Establecer canales de información sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa.

ÓRGANOS DE GOBIERNO

8.1. Promover el acceso equilibrado de ambos géneros a los órganos de gobierno.

VIOLENCIA DE GÉNERO

9.1. Difundir los derechos de las mujeres víctimas de violencia de género para contribuir en su protección.

9.2. Establecer procesos de atención específica para las mujeres sordas víctimas de violencia de género.

3

PRETENSIONES DEL PLAN

c. Áreas y medidas

A continuación presentamos las acciones y medidas recogidas en el II Plan de Igualdad de Fesord CV, con la intención de continuar trabajando y avanzando en pro de la igualdad.

Indicadores de las acciones:



PERSONAS RESPONSABLES



PERSONAS DESTINATARIAS



METODOLOGIA



CALENDARIZACIÓN



INDICADORES DE EVALUACIÓN

3

PRETENSIONES DEL PLAN

1. Área de acceso al empleo

ACCIÓN 1

Formación específica para garantizar la igualdad de oportunidades en los procesos de reclutamiento.



Comisión de Igualdad y equipo directivo



Equipo directivo y Área de Recursos Humanos



Organizar una acción formativa



Durante el ejercicio 2022



Nº horas de la formación, Nº participantes,
Puntuación satisfacción con la formación

ACCIÓN 2

Revisión de la descripción de los diferentes puestos de trabajo de la organización eliminando cualquier sesgo de género.



Comisión de Igualdad y equipo directivo



Equipo directivo y Área de Recursos Humanos



Revisar y actualizar la definición de los
puestos de trabajo de la entidad



Revisión en 2021 y actualización constante



Fichas puesto de trabajo actualizadas

3

PRETENSIONES DEL PLAN

2. Área de conciliación y corresponsabilidad

ACCIÓN 3

Elaboración de un Plan de Conciliación de la vida laboral y profesional.



Comisión de Igualdad y equipo directivo



Personal de la plantilla



Elaborar un Plan de Conciliación que recoja todas las medidas de conciliación que se aplican en la entidad y las acciones previstas para impulsar la corresponsabilidad



Durante el ejercicio 2021



Plan de Conciliación de la vida laboral y profesional de la entidad

ACCIÓN 4

Despliegue y difusión del Plan de Conciliación de la vida laboral y profesional.



Comisión de Igualdad y equipo directivo



Personal de la plantilla



Difundir el Plan, por diferentes vías, a la totalidad de la plantilla para facilitar su acceso y conocimiento



Durante el ejercicio 2021



Nº documentos desplegados y satisfacción de la plantilla con el Plan

3

PRETENSIONES DEL PLAN

3. Área de clasificación profesional, promoción y formación

ACCIÓN 5

Revisión de la descripción de los puestos de trabajo estableciendo la escala de clasificación y las categorías profesionales aplicables de forma neutra y con independencia de género.



Comisión de Igualdad y equipo directivo



Personal de la plantilla



Analizar la descripción de las fichas de puesto de trabajo



Durante el ejercicio 2023



Fichas puesto de trabajo con descripción de clasificación y categorías profesionales

3

PRETENSIONES DEL PLAN

ACCIÓN 6

Elaboración de planes de formación flexibles y adaptables que incluyan formatos y recursos para garantizar la participación de la plantilla independientemente de las jornadas laborales o la ubicación geográfica.



Comisión de Igualdad y equipo directivo



Personal de la plantilla



Aplicar alternativas y recursos formativos para garantizar la participación de la plantilla



Durante la vigencia del Plan



Nº horas de la formación, Nº participantes, satisfacción con la formación, recursos utilizados

ACCIÓN 7

Diseño de planes de formación que incluyan, con carácter anual, acciones formativas en materia de igualdad de oportunidades.



Comisión de Igualdad y equipo directivo



Personal de la plantilla



Incluir acciones formativas en materia de igualdad de oportunidades en los planes anuales de formación de la entidad



Durante la vigencia del plan



nº de acciones, nº de participantes, satisfacción con la formación

3

PRETENSIONES DEL PLAN

4. Área de retribuciones

ACCIÓN 8

Mantenimiento y difusión de la política retributiva de la entidad.



Equipo directivo y Área de Recursos Humanos



Personal de la plantilla



Elaborar un informe anual de seguimiento de la política retributiva



Durante la vigencia del plan



Datos estadísticos y comparativos sobre la política retributiva

3

PRETENSIONES DEL PLAN

5. Área de salud laboral y prevención de riesgos

ACCIÓN 9

Declaración de principios para mostrar el compromiso de la entidad en la prevención y eliminación del acoso sexual, por razón de sexo y moral.



Equipo directivo



Personal de la plantilla



Redactar, grabar en lengua de signos y difundir la Declaración institucional



Durante el ejercicio 2022



Declaración institucional y nº de medios utilizados para su difusión

ACCIÓN 10

Campaña de sensibilización dirigida a la plantilla sobre acoso sexual, por razón de sexo y moral.



Comisión de Igualdad y equipo directivo



Personal de la plantilla



Diseñar una campaña de sensibilización sobre medidas para prevenir y eliminar actitudes de acoso sexual, por razón de sexo y moral.



Durante el ejercicio 2024



nº de canales de difusión, % alcance

3

PRETENSIONES DEL PLAN

6. Área de comunicación y lenguaje no sexista

ACCIÓN 11

Implementación de mecanismos de corrección y revisión de la comunicación interna y externa.



Comisión de Igualdad y Área de Comunicación



Área de Comunicación



Revisar semestralmente el uso de mecanismos inclusivos en la comunicación, tanto interna como externa de la entidad



Durante la vigencia del plan



Nº de documentos revisados, nº de incidencias, nº de subsanaciones

ACCIÓN 12

Organización de una jornada de reflexión y análisis sobre el uso del lenguaje inclusivo en la lengua de signos.



Comisión de Igualdad



Especialistas de LS, Adecosores, Intérpretes de LS y Téc. Mediación Comunicativa.



Organizar una jornada participativa de intercambio y reflexión sobre el uso del lenguaje inclusivo en la lengua de signos



Durante el ejercicio 2022



Nº de participantes y satisfacción con la actividad

3

PRETENSIONES DEL PLAN

ACCIÓN 13

Elaboración de un glosario en lengua de signos sobre igualdad de oportunidades.



Comisión de Igualdad



Personal de la plantilla y personas usuarias de la lengua de signos



Diseñar y grabar un glosario en lengua de signos sobre igualdad de oportunidades



Durante el ejercicio 2023



Documento y nº de medios utilizados para su difusión

ACCIÓN 14

Organización de una campaña de sensibilización sobre uso inclusivo del lenguaje en la lengua de signos.



Comisión de Igualdad



Personal de la plantilla y personas usuarias de la lengua de signos



Diseñar, grabar y difundir una campaña de sensibilización de recomendaciones sobre el uso inclusivo del lenguaje en lengua de signos.



Durante el ejercicio 2023



nº de canales de difusión, % alcance

3

PRETENSIONES DEL PLAN

7. Área de responsabilidad empresarial y órganos de gobierno

ACCIÓN 15

Impulsar una representatividad equilibrada en los órganos de gobierno de la entidad.



Órganos de gobierno



Órganos de gobierno



Garantizar y promocionar una representatividad equilibrada en los órganos de gobierno de la entidad



Durante la vigencia del plan



Certificado de composición de los órganos de gobierno

3

PRETENSIONES DEL PLAN

8. Área de violencia de género

ACCIÓN 16

Organización de una jornada formativa sobre violencia de género.



Comisión de Igualdad y Consejo Dones Sordes



Personal de la plantilla



Formar a la plantilla en materia de violencia de género: recursos, procedimientos, prevención, etc.



Durante el ejercicio 2021



nº de participantes, satisfacción con la formación

ACCIÓN 17

Organización de una acción formativa específica sobre la mujer sorda en situación de violencia de género.



Comisión de Igualdad y Consejo Dones Sordes



Personal del Servicio de Atención a personas sordas y resto de plantilla interesada



Formar a la plantilla y dotarles de las herramientas y recursos necesarios para la atención de mujeres sordas en situación de violencia de género



Durante el ejercicio 2022



nº de participantes, satisfacción con la formación

3

PRETENSIONES DEL PLAN

ACCIÓN 18

Elaboración de un protocolo específico de actuación para atender a mujeres sordas en situación de violencia de género.



Comisión de Igualdad y Consejo Dones Sordes



Personal del Servicio de Atención a personas sordas y resto de plantilla interesada



Elaborar un protocolo específico de actuación para atender a mujeres sordas en situación de violencia de género



Durante el ejercicio 2024



Protocolo de actuación para atender a mujeres sordas en situación de violencia de género

TEMPORALIZACIÓN DE ACCIONES

	20 21	20 22	20 23	20 24
1. Formación procesos reclutamientos		✓		
2. Fichas puesto trabajo sin sesgo de género	✓			
3. Plan de Conciliación	✓			
4. Despliegue Plan de Conciliación	✓			
5. Descripción categorías profesionales			✓	
6. Plan de formación flexible y adaptable	✓	✓	✓	✓
7. Formación anual en IDO	✓	✓	✓	✓
8. Política retributiva	✓	✓	✓	✓
9. Declaración institucional		✓		
10. Campaña sensibilización acoso				✓
11. Análisis comunicación interna y externa	✓	✓	✓	✓
12. Jornada LS vs IDO		✓		
13. Glossario IDO en LS			✓	
14. Campaña lenguaje inclusivo en LS			✓	
15. Paridad órganos de gobierno	✓	✓	✓	✓
16. Formación violencia de género	✓			
17. Formación mujer sorda/violencia de género		✓		
18. Protocolo violencia de género				✓



4

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

a. Seguimiento y evaluación

El seguimiento y la evaluación del II Plan de Igualdad (2021-2024) de Fesord CV se realizará a través de la Comisión Permanente de Igualdad de la entidad, compuesto por la Presidenta y representantes de la plantilla. Dicha comisión, garantizará la implementación de las medidas contempladas en el Plan y velará por la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de actuación de Fesord CV. Entre sus principales funciones destacamos:

- Fomentar la implementación y cumplimiento del Plan.
- Mantener reuniones periódicas para supervisar la puesta en marcha de las acciones previstas en el Plan.
- Seguimiento y evaluación de las acciones desarrolladas, así como del grado de consecución de los indicadores establecidos.
- Aplicar medidas correctoras, en caso de necesidad, para garantizar el cumplimiento del Plan.
- Recabar y analizar toda la información y propuesta remitidas por la plantilla en materia de igualdad de oportunidades.
- Realizar la evaluación final anual del Plan.

4 SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

b. Composición Comisión Permanente de Igualdad



Reunidos, los abajo firmantes coinciden en que, para asegurar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, es necesario en los centros de trabajo, se adopten medidas dirigidas a eliminar cualquier tipo de discriminación o desigualdad por razón de sexo.

La dirección de ambas entidades, FESORD CV y Fundación Fesord CV, así como personas trabajadoras se comprometen a trabajar conjuntamente para detectar y corregir las desigualdades o discriminaciones que existan en los centros de trabajo por razón de sexo, así como velar por el cumplimiento del Plan de igualdad de cada entidad. Para ello acuerdan, renovar y dar continuidad de la Comisión Permanente para la Igualdad de Oportunidades, constituida el 3 de febrero de 2016.

El objetivo de esta Comisión es el de elaborar un documento base para la detección y corrección de las posibles discriminaciones o desigualdades en el centro de trabajo, teniendo en cuenta la Ley Orgánica para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Las partes acuerdan:

1. Renovar las personas que componen la Comisión Permanente para la Igualdad de Oportunidades.
2. La Comisión estará conformada por cinco personas:
 - a. Carolina Galiana Sanchís
 - b. Mónica Díez García
 - c. Daniel de la Casa Trigueros
 - d. Aurora López Martínez
 - e. Laura García Sempere
3. Las partes signatarias acuerdan celebrar, con carácter trimestral, reuniones de seguimiento y revisión del Plan de Igualdad.
4. Se levantarán actas de cada reunión celebrada con los contenidos de las deliberaciones y con expresión específica de los acuerdos alcanzados.

En València, a 29 de enero de 2021

LAURA GARCIA SEMPERE
Firmado digitalmente por LAURA GARCIA SEMPERE
DN: cn=LAURA GARCIA SEMPERE, o=FESORD, ou=, c=ES
2021.01.29 10:44:16 +01'00'

MONICA DIEZ GARCIA
Firmado digitalmente por MONICA DIEZ GARCIA
DN: cn=MONICA DIEZ GARCIA, o=FUNDACION FESORD, ou=, c=ES
2021.01.29 12:22:39

