

2022-2026

PLAN DE IGUALDAD



ASOCIACIÓN DE
ORGANIZACIONES DE
PRODUCTORES DE FRUTAS
Y HORTALIZAS DE
ALMERÍA (COEXPHAL)
2022-2026

INDICE

Compromiso de Dirección.....	2
1. Introducción.....	3
2. Marco legal	4
3. COEXPHAL	11
4. Partes que conciertan el Plan de Igualdad.....	1
5. Comisión para la negociación, seguimiento y evaluación	1
6. Ámbitos.....	2
6.1. Ámbito personal.....	2
6.2. Ámbito territorial	2
6.3. Ámbito temporal.....	3
7. Informe de diagnóstico de situación de la empresa.....	4
7.1. Datos de la empresa	4
7.2. Planteamiento metodológico	5
7.2.1. Objetivos	5
7.2.2. Ámbitos y Ejes Del Análisis.....	5
7.2.3. El Proceso Metodológico	6
7.3. Resultados del diagnóstico	9
8. Auditoría retributiva	9
8.1. Resultados de la auditoria retributiva y Plan de Actuación.....	9
8.2. Vigencia y periodicidad	10
9. Objetivos del plan de igualdad.....	10
Objetivos generales	10
Objetivos específicos	10
ACCESO A LA EMPRESA.....	10
CONTRATACIÓN	11
PROMOCIÓN	11
FORMACIÓN.....	11
RETRIBUCIÓN	11
CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	11
SALUD LABORAL.....	12
ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN EL TRABAJO	12
COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN	12
10. Medidas, medios y recursos	13
EJE 1. CULTURA ORGANIZACIONAL	13
EJE 2. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN.....	13

EJE 3. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	14
EJE 4. FORMACIÓN.....	15
EJE 5. PROMOCIÓN PROFESIONAL.....	16
EJE 6. CONDICIONES DE TRABAJO.....	16
EJE 7. RETRIBUCIONES.....	17
EJE 8. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.....	18
EJE 9. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL....	18
EJE 10. COMUNICACIÓN, LENGUAJE E IMAGEN NO SEXISTA	19
11. Calendario de actuaciones.....	20
CRONOGRAMA.....	20
12. Seguimiento, evaluación y revisión periódica.	23
12.1. Seguimiento	23
12.2. Evaluación.....	23
12.3. El procedimiento de trabajo	25
12.4. El procedimiento de revisión y modificación.....	25
✦ Solución extrajudicial de conflictos:	26



unidos exportando futuro

COEXPHAL (Asociación de Organizaciones de Productores de Frutas y Hortalizas de Almería) declara su compromiso en el desarrollo de Políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra política corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y Hombres.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta asociación, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, la infrarrepresentación femenina, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo por ésta "la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo".

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

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad. Para ello, se implantará el *I Plan de Igualdad de oportunidades de mujeres y hombres (2022 - 2026)*, a través del cual, seguiremos avanzando en mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de



www.coexphal.es

OFICINAS
Ctra. de Ronda 11, 1ºE 04004 ALMERÍA
T: 950 62 11 62 • F: 950 62 14 24
coexphal@coexphal.es

avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

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

Firmado La Dirección:


COEXPHAL
ASOCIACIÓN DE ORGANIZACIONES DE PRODUCTORES
DE FRUTAS Y HORTALIZAS DE ALMERÍA
C.I.F.: G-04070013
Carretera de Ronda, 11 - 1º - 04004 ALMERÍA

D. Luis Miguel Fernández Sierra

En Almería, a 21 de Julio de 2022



www.coexphal.es

OFICINAS
Ctra. de Ronda 11. 1º E. 04004 ALMERÍA
T: 950 62 11 62 - F: 950 62 14 24
coexphal@coexphal.es

1. Introducción

Las medidas que una empresa tiene que adoptar en su seno para respetar la igualdad de trato y oportunidades entre los hombres y mujeres que forman su plantilla deben dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad en tres supuestos:

1. Cuando la empresa tenga 50 o más personas en plantilla.
2. Cuando el Convenio Colectivo de aplicación así lo establezca.
3. Cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan en la empresa.

La aplicación de esta ley hará reflexionar sobre el rumbo que está tomando COEXPHAL en cuanto a medidas de igualdad, y como se reflejará en las políticas de la asociación, estableciendo prácticas normalizadas de prevención de la discriminación.

Las políticas de igualdad:

- ✘ a nivel interno, mejoran la gestión y funcionamiento empresarial de COEXPHAL, al disponer de un mayor conocimiento de la propia asociación, optimizando los recursos humanos, aprovechando el talento y fidelizando el personal.
- ✘ a nivel externo, la visibilidad del Plan de Igualdad y sus medidas proyecta una imagen positiva y un mayor reconocimiento público de COEXPHAL.

La implantación del Plan de Igualdad en COEXPHAL parte de la firma del compromiso interno por parte de la entidad, en el que la Dirección asume el principio de igualdad de oportunidades como parte de su política organizacional.

La LOIEMH en su Artículo 46 define el plan de igualdad como “... *un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.*”

De acuerdo a esta definición, se ha realizado un diagnóstico de situación sobre las materias relativas a las condiciones de trabajo, selección y contratación, clasificación profesional, retribución, promoción, formación, corresponsabilidad y prevención del acoso sexual y por razón de sexo, que muestra una fotografía de la situación de mujeres y hombres en COEXPHAL desde el punto de vista de la igualdad de oportunidades, plasmándose en un Informe de Diagnóstico de Situación negociado y aprobado por la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.

Una vez aprobado el diagnóstico, este fue presentado al personal de COEXPHAL, para informar a la plantilla de los resultados obtenidos del análisis realizado.

Este diagnóstico ha permitido conocer la situación real de COEXPHAL en materia de igualdad, constituyendo la base sobre la que se asienta el Plan de Igualdad, es decir, aporta la información necesaria que permite detectar las necesidades presentes, definir los objetivos de mejora y diseñar medidas para promover la igualdad entre los trabajadores y las trabajadoras y evitar posibles discriminaciones por razón de sexo.

Por tanto, como se ha mencionado, el I Plan de Igualdad de COEXPHAL contiene los objetivos definidos de acuerdo con los resultados del Diagnóstico de Situación que identifican los desequilibrios a corregir, las medidas concretas para conseguir los objetivos propuestos, así como el plazo de ejecución de cada una de las acciones.

Por último, se incluye el seguimiento y evaluación del II Plan en el que se establecen los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información para conocer el grado de cumplimentación del Plan y de los objetivos alcanzados.

2. Marco legal

Legislación internacional

Organización de las Naciones Unidas

Los pronunciamientos en el marco de la ONU para eliminar todas las formas de discriminación hacia la mujer vienen conformados por:

- Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer, órgano creado en 1946 para la promoción de los derechos de la mujer documentando la realidad que viven las mujeres en todo el mundo, elaborando normas internacionales en materia de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres.
- Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas en 1948, se establece por primera vez en la historia la igualdad entre sexos como un derecho fundamental, en su artículo primero *“Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos”*.
- Pacto internacional de derechos civiles y políticos aprobado el 16 de diciembre de 1966, cuya entrada en vigor fue el 23 de marzo de 1976, en este Pacto los Estados Partes se compromete a respetar y a garantizar a todos los individuos que se encuentren en su territorio y estén sujetos a su jurisdicción los derechos civiles y políticos reconocidos en el presente Pacto, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.
- Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer de 1967, establece en su Artículo 1. *“La discriminación contra la mujer, por cuanto niega o limita su igualdad de derechos con el hombre, es fundamentalmente injusta y constituye una ofensa a la dignidad humana.”*
- Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobado el 18 de diciembre de 1979 por la Asamblea General de las Naciones Unidas, y que entró en vigor como tratado internacional el 3 de septiembre de 1981, siendo ratificada por España en 1983. En esta Convención se definió *“discriminación contra la mujer”* como *“toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento o ejercicio para la mujer...”*.
- Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW), cuya función es vigilar la aplicación de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer por los estados que la han suscrito.
- La Plataforma de Acción de Beijing de 1995 y su seguimiento, y los Objetivos de Desarrollo del Milenio.

Organización Internacional del Trabajo

El mandato de la OIT de promover la igualdad entre mujeres y hombres en el mundo del trabajo está consagrado en su Constitución en 1919 donde la OIT proclamaba *“Todos los seres humanos con independencia de su raza, creencia o sexo tienen derecho a disfrutar de su progreso material y su desarrollo espiritual dentro de la libertad y la dignidad...”*.

Los cuatro Convenios clave de la OIT son:

- El Convenio núm. 100 sobre igualdad de remuneración (1951).
- El Convenio núm. 111 sobre la discriminación en el empleo y la ocupación (1958).
- El Convenio núm. 156 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares (1981).
- El Convenio núm. 183 sobre la protección de la maternidad (2000).

El mandato de la OIT respecto de la igualdad de género queda reforzado por las Resoluciones conexas adoptadas por el órgano supremo de decisión de la Organización, la Conferencia Internacional del Trabajo:

- La Resolución relativa a la igualdad de género como eje del trabajo decente, adoptada en junio de 2009.
- La Resolución relativa a la promoción de la igualdad de género, la igualdad de remuneración y la protección de la maternidad, adoptada en junio de 2004.

En su decisión de marzo de 2005, el Consejo de Administración encomendó incorporar la perspectiva de género en la cooperación técnica.

Unión Europea

La Unión Europea se fundamenta en un conjunto de valores entre los que se incluye la igualdad, y promueve la igualdad entre hombres y mujeres [artículo 2 y artículo 3, apartado 3, del Tratado de la Unión Europea (TUE)]. Estos objetivos también están consagrados en el artículo 21 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea. Además, el artículo 8 del TFUE también otorga a la

Unión el cometido de **eliminar las desigualdades entre hombres y mujeres y promover su igualdad** a través de todas sus acciones (este concepto también se conoce como «**integración de la dimensión de género**»). La Unión y los Estados miembros se comprometieron, en la Declaración n.º 19 aneja al Acta Final de la Conferencia Intergubernamental que adoptó el Tratado de Lisboa, a «combatir la violencia doméstica en todas sus formas [...] [,] prevenir y castigar estos actos delictivos y [...] prestar apoyo y protección a las víctimas».

Dentro de la Unión Europea, el **Tratado de Ámsterdam** ratificado por la Ley Orgánica 9/98 de 16 de diciembre, establece que la Unión Europea tendrá como misión “*promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, introduciendo este principio en todas las políticas y todos los programas*”. Contiene 4 artículos que son la base de la actuación de la Unión Europea por la igualdad de género (arts. 2, 3, 13 y 141). Desde la entrada en vigor de este tratado la igualdad entre hombres y mujeres es considerada como un principio fundamental y un objetivo a cumplir tanto por la Unión como por todos sus estados miembros.

En diciembre de 2006, el Parlamento Europeo y el Consejo constituyeron el **Instituto Europeo de la Igualdad de Género**, con sede en Vilna (Lituania), con el objetivo general de contribuir a fomentar y reforzar la igualdad entre hombres y mujeres con medidas como la integración de la dimensión de género en todas las políticas nacionales y de la Unión. El Instituto lucha asimismo contra la discriminación por razón de sexo y promueve la sensibilización sobre la igualdad entre hombres y mujeres mediante la prestación de asistencia técnica a las instituciones de la Unión. Entre otras actividades, se dedica a la recopilación, el análisis y la difusión de datos y de herramientas metodológicas (véase el Centro de Recursos y Documentación en línea del EIGE: <http://eige.europa.eu/content/rdc>).

El 5 de marzo de 2010, la Comisión aprobó la **Carta de la Mujer** para promover de forma más eficaz la igualdad entre mujeres y hombres en Europa y en el mundo.

En diciembre de 2015, la Comisión publicó el **Compromiso estratégico para la igualdad de género 2016-2019**, para dar continuidad y seguimiento a su Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015.

El Compromiso estratégico se centra en los cinco ámbitos prioritarios siguientes:

- aumento de la participación de la mujer en el mercado laboral e igual independencia económica;
- reducción de la brecha y la desigualdad salariales y de las pensiones y, por consiguiente, lucha contra la pobreza entre las mujeres;
- promoción de la igualdad entre mujeres y hombres en la toma de decisiones;
- lucha contra la violencia de género y protección y apoyo a las víctimas;
- promoción de la igualdad de género y los derechos de las mujeres en todo el mundo.

El 12 de mayo de 2009 el Comité de Ministros del Consejo de Europa proclamó la llamada Declaración de Madrid con el título **«Convirtiendo la igualdad de género en una realidad»**. En dicha declaración el Comité de Ministros del Consejo de Europa manifestaba que «la igualdad de género es parte integrante de los derechos humanos y es un requisito fundamental de la democracia»; reconocía que «el estatus legal de las mujeres ha mejorado con el tiempo, pero, pasados veinte años desde la Declaración sobre la igualdad de mujeres y hombres (Consejo de Europa, 1988), todavía es un reto para los Estados miembros salvar la distancia entre la igualdad legal y la real», y reafirmaba que «una auténtica democracia debe aprovechar las competencias, habilidades y creatividad de las mujeres y de los hombres para construir una sociedad con mayor calidad de vida para todas las personas y que respete los principios en que se funda el Consejo de Europa».

Legislación española

Constitución española

Con la instauración de la Democracia en 1978 y la aprobación de la Constitución en 1978, el principio de igualdad queda recogido en distintos artículos de la Constitución:

Art. 1.1. España se constituye en un Estado social y democrático de derecho, que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico la libertad, la justicia, la igualdad y el pluralismo político.

Art. 9.2. *Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en los cuales se integra sean reales y efectivas, remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.*

Art. 14. *Los españoles son iguales frente a la ley, sin que pueda prevalecer ninguna discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.*

Estatuto de los Trabajadores

Artículos dónde consta:

Art. 4.2.c. *“... los trabajadores tienen derecho a no ser discriminados para el trabajo, o una vez trabajando, por razones de sexo, estado civil...”*.

Art. 16.2. *“... las agencias de colocación deberán garantizar, en su ámbito de actuación, el principio de igualdad en el acceso al trabajo, no pudiendo establecer ninguna discriminación basada en motivos de raza, sexo, estado civil...”*.

Art. 17.1. *Principio de no discriminación en las relaciones laborales.*

Art. 24.2. *Igualdad de trato en los criterios de ascenso.*

Art. 28. *Igualdad de remuneración por razón de sexo.*

Código Penal

El Código penal en su articulado hace referencia a la discriminación (artículos 22.4, 314, 510, 511 y 512), estableciendo penas y multa.

Legislación autonómica

Estatuto de Autonomía

Artículos del Estatuto donde consta:

Artículo 10.2 afirma que «la Comunidad Autónoma propiciará la efectiva igualdad del hombre y de la mujer andaluces, promoviendo la democracia paritaria y la plena incorporación de aquélla en la vida social, superando cualquier discriminación laboral, cultural, económica, política o social».

Artículo 15 «se garantiza la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los ámbitos».

Artículo 38 establece «la prohibición de discriminación del artículo 14 y los derechos reconocidos en el Capítulo II vinculan a todos los poderes públicos andaluces y, dependiendo de la naturaleza de cada derecho, a los particulares, debiendo de ser interpretados en el sentido más favorable a su plena efectividad».

Legislación en materia de igualdad

Entre las normativas más relevantes de ámbito estatal que abordan la igualdad de género, caben destacar en primer lugar, la Ley 30/ 2003, donde se establecen medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno.

La **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**, que constituye el marco de desarrollo del principio de igualdad de trato. Esta Ley incorpora sustanciales modificaciones para avanzar en la igualdad real de mujeres y hombres y en el ejercicio pleno de los derechos e implementa medidas transversales que inciden en todos los órdenes de la vida política, jurídica y social, a fin de erradicar las discriminaciones contra las mujeres.

Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía cuyo objeto es hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres para, en el desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución y 15 y 38 del Estatuto de Autonomía para Andalucía, seguir avanzando hacia una sociedad más democrática, más justa y más solidaria.

Ley 9/2018 de 8 de octubre de modificación de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía

Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, lleva a cabo el desarrollo reglamentario del diagnóstico, los contenidos, las materias, las auditorías salariales, los sistemas de seguimiento y evaluación de los planes de igualdad, así como el Registro de Planes de Igualdad.

3. COEXPHAL

COEXPHAL se fundó en 1977, con sus 45 años de existencia es una de las asociaciones empresariales más longevas del sector hortofrutícola nacional, la misión de COEXPHAL es fomentar un desarrollo continuo y sostenible del sector hortofrutícola, satisfaciendo las necesidades de las empresas asociadas a través de una amplia gama de servicios de gran valor para ellas. La misión se resume en dos puntos:

- Representar y defender los intereses de las empresas asociadas en los diferentes foros y ámbitos (local, autonómico, nacional y europeo).
- Proporcionar servicios de apoyo que agilicen los procesos de gestión a las empresas asociadas.

"Desde su creación en 1977, COEXPHAL ha sido la asociación provincial de referencia, tanto en lo que se refiere a antigüedad como en el porcentaje de exportaciones que representa"

La asociación cuenta con una plantilla media de 64 personas entre sus dos centros de trabajo en Almería y La Mojonera. Se encuentra formada por 95 empresas productoras y comercializadoras de frutas y hortalizas y 40 del sector ornamental. Cuenta con una representatividad a nivel nacional del 65% en producción y en 70% en exportación de frutas y hortalizas, la representación en producción ornamental es del 77%. Su origen está asociado a la prestación de servicios a las empresas asociadas. Los servicios principales que presta son:

- Gerencia Representatividad y defensa del sector,
- Laboratorio (Residuos, Agronomía y Producción, Microbiología e Higiene, Fitopatología)
- Viajes (propias de agencia de viajes)
- Servicio de Prevención Mancomunado de Riesgos Laborales
- Formación
- Seguros
- Informática y Telecomunicaciones
- RRHH y RSC
- Prensa y comunicación
- Innovación
- Ayudas
- Servicios Jurídicos
- Inteligencia de Mercados
- Normas de Calidad
- Control Biológico

COEXPHAL es consciente de la importancia que supone la Igualdad de Oportunidades, como demuestra el compromiso formal adquirido para la implantación de su I Plan de Igualdad, observando la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

4. Partes que conciertan el Plan de Igualdad

El plan de igualdad de COEXPHAL es concertado, de una parte, por la representación de la empresa y, de otra parte, por los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras de la empresa.

5. Comisión para la negociación, seguimiento y evaluación

Las partes que conciertan el Plan de Igualdad constituyen una comisión negociadora paritaria para elaborar el plan de igualdad y el diagnóstico previo, así como el seguimiento, la evaluación y revisión de este.

El desempeño y la mecánica de la Comisión para la negociación del Plan de Igualdad, de ahora en adelante la Comisión, se concreta en un reglamento de funcionamiento interno cuyo esquema se detalla a continuación:

- Artículo 1. Constitución de la comisión para la negociación del plan de igualdad.
- Artículo 2. Composición.
- Artículo 3. Funciones.
- Artículo 4. Reuniones.
- Artículo 5. Actas.
- Artículo 6. Confidencialidad.
- Artículo 7. Sustitución de las personas que integran la Comisión Negociadora.
- Artículo 8. Adopción de Acuerdos.
- Artículo 9. Aprobación y modificación del reglamento.

6. Ámbitos

6.1. Ámbito personal

El plan de igualdad se aplicará a todo el personal que forme parte de COEXPHAL sin distinción por características laborales (tipo de contratación, antigüedad, fecha de incorporación, centro de trabajo, etc.) o personales (color, etnia, religión, sexo, orientación sexual, edad, origen nacional, estado civil, embarazo, situación médica de esta índole, etc.), ni ninguna otra característica protegida por las leyes vigentes.

6.2. Ámbito territorial

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 46.3 de la Ley Orgánica 3/2007, el presente Plan de Igualdad es de aplicación a todos los centros de trabajo de COEXPHAL existentes en la actualidad o que se creen en el futuro.

6.3. Ámbito temporal

Considerando el carácter variable de las circunstancias del mercado y por la propia naturaleza del Plan de Igualdad, se requiere un grado de variabilidad y dinamismo, a fin de atender a las necesidades reales de COEXPHAL a través de la adaptación de las medidas oportunas. Dicha circunstancia hace necesario que se realicen revisiones periódicas del Plan, en consecuencia, tanto para la realización de las acciones como para el proceso de seguimiento periódico establecido en un “Cronograma” el cual se recoge en el apartado de este documento.

El plazo de vigencia del presente Plan de Igualdad será de 4 años extendiéndose desde su registro, según el artículo 9 punto 1 del RD 901/2020.

Acabado dicho plazo será necesario negociar otro plan de igualdad, el proceso se iniciará dentro de los seis meses anteriores a la finalización de la vigencia del presente.

7. Informe de diagnóstico de situación de la empresa

7.1. Datos de la empresa

DATOS DE LA EMPRESA						
Razón social	ASOCIACIÓN DE ORGANIZACIONES DE PRODUCTORES DE FRUTAS Y HORTALIZAS DE ALMERÍA (COEXPHAL)					
NIF	G04010013					
Domicilio social	Carretera de Ronda nº 11-1ª – 04001 Almería (ALMERIA)					
Forma jurídica	Asociación empresarial					
RESPONSABLE DE LA ENTIDAD						
Nombre	Luis Miguel Fernández Sierra					
Cargo	Apoderado					
Telf.	950 62 11 34					
RESPONSABLE DE IGUALDAD						
Nombre	José Antonio López-Ortega López					
Cargo	Responsable de Recursos Humanos					
Telf.	950 62 10 67					
e-mail	jlopez@coexphal.es					
Sector Actividad						
Sector Actividad	ASOCIACIÓN EMPRESARIAL					
CNAE						
CNAE	7219 Otra Investigación Y Desarrollo Experimental En Ciencias Naturales Y Técnicas 9499 Otras actividades asociativas n.c.o.p					
Descripción actividad	ASOCIACIÓN EMPRESARIAL					
Ámbito de actuación	Almería / Internacional					
DIMENSIÓN						
Personas Trabajadoras	Mujeres	58	Hombres	33	Total	91
Centros de trabajo	1. Carretera de Ronda nº 11-1ª – 04001 Almería (Almería) 2. Calle Esteban Murillo, nº 5 – 04746 La Mojonera (Almería)					
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Dispone de departamento de personal	SI					
Repr. Legal de las Trabajadoras y Trabajadores	SI					

7.2. Planteamiento metodológico

En este apartado se exponen los objetivos que han guiado el diagnóstico, así como de los ámbitos y ejes de análisis y metodología empleada para su elaboración.

7.2.1. Objetivos

Teniendo presente la finalidad del diagnóstico, los objetivos generales de este son:

- Obtener información pormenorizada de las características de COEXPHAL y de la composición de su plantilla, así como de la gestión de los recursos humanos que se desarrollan en esta.
- Conocer el grado de integración de la dimensión de género en el funcionamiento y organización de COEXPHAL, desde su estructura hasta la gestión de los recursos humanos.
- Identificar áreas de mejora y definir líneas de intervención, que sirvan de base para la toma de decisiones sobre actuaciones posteriores en materia de igualdad.

7.2.2. Ámbitos y Ejes Del Análisis

Los contenidos que abordamos a la hora de realizar el diagnóstico sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en COEXPHAL aportan información sobre la situación de la empresa y de la plantilla, el desarrollo de las prácticas de gestión de recursos humanos y la participación de los trabajadores y las trabajadoras en la empresa.

ÁMBITOS	ELEMENTOS / EJES A ANALIZAR
La Organización	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Tipología de la empresa ◆ Cultura de la organización ◆ Organigrama
La plantilla	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Perfil de la plantilla ◆ Clasificación profesional. ◆ Condiciones de trabajo.
Gestión de los Recursos Humanos	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Procesos de selección y contratación. ◆ Formación. ◆ Promoción profesional. ◆ Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Infrarrepresentación femenina. ◆ Retribuciones. ◆ Auditoría salarial. ◆ Salud Laboral. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo. ◆ Comunicación.
Opinión y actitudes de la plantilla	

7.2.3. El Proceso Metodológico

En este apartado se da cuenta de las diferentes fases o momentos recorridos para la realización del diagnóstico, así como de las fuentes de información y herramientas utilizadas y los agentes implicados en el proceso:

7.2.3.1. Fases recorridas:

El proceso de elaboración del diagnóstico se realiza recorriendo los siguientes momentos o fases:

Fase 1. Planificación

La planificación del diagnóstico, así como las herramientas que se utilizan y las personas implicadas en su desarrollo e implementación se acuerdan y establecen por la comisión negociadora.

Fase 2. Recopilación

En esta fase se recopila la información necesaria para el diagnóstico. Para ello se diseña y aplican cuestionarios, se realizan entrevistas para completar la información, y además se revisa la documentación solicitada y aportada por la empresa.

Fase 3. Análisis

Se realiza un análisis tanto cuantitativo como cualitativo.

- El análisis cuantitativo para los objetivos, consistente en una estadística descriptiva que incluye promedios, porcentajes, tablas y gráficos para poder apreciar mejor las posibles diferencias existentes.

- El análisis cualitativo supone la descripción de distintos aspectos de los procesos de gestión del personal incorporando la perspectiva de género, a través de los datos obtenidos de los cuestionarios, entrevistas y medios analizados.

Y para la interpretación de los datos contenidos en el diagnóstico se utiliza:

- Índice de dispersión o de distribución.
- Índice de concentración.
- Índice de presencia relativa de hombres y mujeres.
- Índice de feminización.

Fase 4. Informe

Elaborar este documento en el que se plasma el proceso que se ha seguido para realizar el diagnóstico de situación de COEXPHAL, así como las conclusiones y propuestas de mejora que se proponen.

Fase 5. Comunicación

Informar a la plantilla de COEXPHAL en su totalidad de los resultados obtenidos en el diagnóstico de situación ya realizado, utilizando para ello el medio de comunicación habitual en la empresa.

7.2.3.2. Agentes participantes:

Se opta por una metodología que implica a varios agentes, lo que permite contrastar la información procedente de varias fuentes.

- ◆ Comisión Negociadora. Formada por las personas legitimadas y elegidas para realizar el diagnóstico y el plan de igualdad. Está integrada por personas representantes de la empresa y por personas que representan legítimamente a los trabajadores y las trabajadoras, cuya labor es negociar y elaborar el diagnóstico y redactar el informe de los resultados de este.
- ◆ Áreas informantes y participantes. Está integrado por los responsables de dirección, consultoría que se encargan de cumplimentar los cuestionarios orientados a las características de la organización y la gestión de los recursos humanos. Además, de asegurar que la plantilla participa cumplimentando los cuestionarios destinados a ella.

- ♦ Asesoría Técnica. Integrada por las personas especializadas en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, cuya función ha sido el apoyo y asesoramiento en las distintas fases del diagnóstico. Se ha contado con el equipo técnico de Igualdad de Cooperativas Agroalimentarias de Andalucía.

7.2.3.3. Fuentes de información:

La recopilación y análisis de información se realiza a través de fuentes secundarias y primarias, utilizando técnicas tanto cuantitativas como cualitativas.

Fuentes primarias cuantitativas: Como herramienta de diagnóstico se aplica un cuestionario y varias tablas, en función del tipo de información que se necesita recoger. Estos son:

- ♦ Tablas que recogen los datos de las distintas variables objeto de análisis en las materias contenidas en el diagnóstico.
- ♦ Cuestionario de opinión. Dirigido a la plantilla en su totalidad y estructurado en dos partes. La primera recoge información personal y profesional de la persona que cumplimenta el cuestionario. La segunda parte recoge la opinión de la plantilla en igualdad (gestión de recursos humanos y conciliación de la vida personal, familiar y laboral).

Fuentes Primarias Cualitativas: para complementar la información recogida de los cuestionarios y obtener información de carácter más cualitativo, relativa al desarrollo de algunos procesos organizativos y de trabajo, se diseñan y realizan varias entrevistas en profundidad. Estas se concretan en personas consideradas clave para complementar el informe diagnóstico.

Fuentes secundarias: revisión y análisis documental de información procedente de la documentación solicitada por la comisión y aportada por la empresa y la página WEB de COEXPHAL y redes sociales. La documentación disponible se utiliza en dos sentidos: para complementar y verificar la información reflejada en los cuestionarios (fuentes primarias). En este marco es necesario destacar la utilidad que tiene toda la información aportada para la realización de este estudio.

Documentación solicitada a COEXPHAL:

- ◆ Organigrama y puestos de trabajo
- ◆ Convenios Colectivos de aplicación
- ◆ Página Web y Redes Sociales
- ◆ Logotipo e imagen de la empresa
- ◆ Registro retributivo

7.3. Resultados del diagnóstico

Las conclusiones obtenidas de las áreas analizadas se recogen en el Informe de Diagnóstico de Situación de COEXPHAL.

8. Auditoría retributiva

8.1. Resultados de la auditoría retributiva y Plan de Actuación

Objetivo: Reducir las diferencias retributivas detectadas en el registro retributivo entre las mujeres y los hombres de COEXPHAL.

Para ello se van a poner en marcha las siguientes actuaciones:

- Un protocolo de acceso y de promoción con perspectiva de género.
- Establecer medidas de conciliación en función de la empresa y el sector.
- Adoptar, como acción positiva, la contratación del sexo subrepresentado en caso de empate en los criterios de selección.
- Realizar campañas de sensibilización dirigidas a las mujeres para animarlas a prepararse profesionalmente para actividades que actualmente se siguen considerando “masculinizadas”.
- Seguir garantizando la cobertura de las vacantes a través de promoción interna, sólo acudiendo a la selección externa cuando ninguna candidatura cumpla los requisitos.
- Realizar revisiones periódicas de la auditoría retributiva en función del Real Decreto 902/2020.

Estas actuaciones junto con la temporalización, la persona responsable y el sistema de seguimiento se desarrollará en el apartado de medidas del plan de igualdad.

8.2. Vigencia y periodicidad

La auditoría retributiva tendrá la vigencia del plan de igualdad, cuatro años, de conformidad con el artículo 7 apartado 2, del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

9. Objetivos del plan de igualdad

Objetivos generales

- Garantizar la actualización del contenido de la carta de bienvenida con nuevo plan y protocolo para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.
- Fomentar el equilibrio de la plantilla en todas las áreas de la empresa.
- Establecer procedimiento interno de promoción.
- Medidas de acción positiva
- Incorporar acciones formativas sobre igualdad.
- Valoración de los puestos de trabajo y actualización de auditoría retributiva.
- Analizar las necesidades en materia de conciliación y corresponsabilidad de la plantilla.
- Acciones de sensibilización y/o información sobre el procedimiento del protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- Velar por el uso de un lenguaje inclusivo y con perspectiva de género.

Objetivos específicos

ACCESO A LA EMPRESA

Garantizar la igualdad de trato de oportunidades en la selección para el acceso a la empresa, evitando los posibles casos de segregación horizontal y vertical.

Utilizar en las ofertas y modelos de solicitud de empleo un lenguaje no sexista, unido a la consecución de los objetivos.

Análisis y revisión de los criterios empleados en los procesos de selección.

Conseguir una representación equilibrada de las mujeres y de los hombres en los diferentes grupos profesionales y en la estructura directiva, de liderazgo y decisión de la empresa.

Establecer acciones positivas para la selección de mujeres en puestos en los que están subrepresentadas.

CONTRATACIÓN

Garantizar las mismas condiciones contractuales para hombres y mujeres.

PROMOCIÓN

Promover y mejorar las posibilidades de acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad, contribuyendo a reducir desigualdades y desequilibrios que, con independencia de su origen pudieran darse en la empresa.

Seguimiento y, en su caso revisión, de los criterios establecidos para la promoción interna de toda la plantilla, informando de los resultados obtenidos a la Comisión.

Informar, formar y motivar a las mujeres para que participen en los procesos de promoción profesional.

Establecer objetivos mínimos de promoción de mujeres.

FORMACIÓN

Formar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general y, especialmente al personal relacionado con la organización de la empresa; RRHH, mandos y personal directivo, para garantizar la objetividad y no discriminación en la selección, clasificación, promoción, acceso a la formación, etc.

RETRIBUCIÓN

Realizar un seguimiento al mantenimiento de la igualdad retributiva.

CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla.

Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad entre los hombres de la plantilla.

SALUD LABORAL

Introducir la perspectiva de género en la evaluación de riesgos laborales.

Promover las condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual o por razón de sexo.

Difundir los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de la violencia de género contribuyendo así en mayor medida a su protección.

ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN EL TRABAJO

Promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual o por razón de sexo.

Difundir los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de la violencia de género contribuyendo, así, en mayor medida a su protección.

COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

Revisar, corregir y vigilar el lenguaje y las imágenes utilizadas en las comunicaciones tanto de uso interno como externo, a fin de eliminar sexismo.

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

10. Medidas, medios y recursos

EJE 1. CULTURA ORGANIZACIONAL

Acción	Garantizar la aplicación de la igualdad en la gestión de la entidad.	
Objetivos	Reforzar en la cultura de la organización el valor de la igualdad entre mujeres y hombres como central y estratégico.	
	Medidas	Indicadores
	Informar a la plantilla de la puesta en marcha del Plan de Igualdad, los principios que marcaron su implantación y los objetivos que se pretenden alcanzar.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ N.º de mujeres y N.º de hombres informados de la puesta en marcha del Plan de Igualdad. ▪ Canales utilizados.
		Responsable
		RRHH
Medios y Recursos		
Materiales	<ul style="list-style-type: none"> • Ordenador con conexión a internet • Material fungible • Otros 	
Humanos	<ul style="list-style-type: none"> • Personal de recursos humanos 	

EJE 2. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Acción	Evitar discriminación en el proceso de selección y contratación	
OBJETIVOS	<ul style="list-style-type: none"> • Garantizar que los procesos de acceso y selección a la empresa eliminan las barreras que puedan generar desigualdades cumpliendo el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre los aspirantes. • Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la contratación. 	
	Medidas	Indicadores
	Publicitar en las ofertas de empleo el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades y la existencia de su Plan de Igualdad.	<ul style="list-style-type: none"> • N.º de ofertas de empleo que incorporan el compromiso por la igualdad del total de ofertas anuales
	Realizar un protocolo de selección de personal para cómo proceder a la contratación	<ul style="list-style-type: none"> • Protocolo de selección SI/NO
	Disponer de información desagregada por sexo de las personas candidatas presentadas a procesos de selección.	<ul style="list-style-type: none"> • N.º y % solicitudes recibidas. • N.º y % personas admitidas. • N.º y % personas seleccionadas.
		Responsable
		RRHH
		RRHH

Incluir en los procesos de reclutamiento y selección, que, ante los casos de empate frente a mismos méritos, capacidades, actitudes, aptitudes o habilidades en varias personas para desempeñar un puesto de trabajo, tendrán preferencia en la contratación el sexo subrepresentado combatiendo así la segregación horizontal.	N.º de puestos asignados aplicando el criterio de desempate	RRHH
Medios y Recursos		
Materiales	<ul style="list-style-type: none"> • Ordenador con conexión a internet • Base de datos • Ofertas de empleo 	<ul style="list-style-type: none"> • Material fungible • Manual de organización • Otros
Humanos	<ul style="list-style-type: none"> • Personal de recursos humanos 	

EJE 3. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Acción	Fomentar la igualdad en la clasificación profesional	
OBJETIVOS	Garantizar que cada trabajador y trabajadora desempeña las funciones propias del puesto de trabajo que ocupa en función de sus capacidades y no del sexo.	
Medidas	Indicadores	Responsable
Realización de un manual de funciones y competencias por cada uno de los puestos del organigrama y empleando lenguaje no sexista y con perspectiva de género.	Actualización realizada (SI/NO)	RRHH
Seguimiento de la valoración de puestos de trabajo presente en la empresa en base al procedimiento aprobado por orden ministerial según el RD 902/2020.	Valoración de puestos de trabajo realizada (SI/NO)	RRHH
Medios y Recursos		
Materiales	<ul style="list-style-type: none"> • Ordenador con conexión a internet • Manual de Organización • Material fungible • Otros. 	
Humanos	<ul style="list-style-type: none"> • Administrativo/a (Personal de recursos humanos) 	

EJE 4. FORMACIÓN

Acción	Sensibilización y formación en materia de igualdad de oportunidades.		
OBJETIVOS	<ul style="list-style-type: none"> Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general, y especialmente al personal relacionado con la organización de la empresa, para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres, y la objetividad en todos los procesos. Facilitar el desarrollo de las acciones del Plan de Igualdad. 		
	Medidas	Indicadores	Responsable
	Impartir formación en cuestiones relacionadas con la igualdad de trato y de oportunidades dirigido a toda la plantilla.	<ul style="list-style-type: none"> N.º mujeres y N.º hombres formados en igualdad de oportunidades/total de la plantilla N.º de personas que ha realizado la formación/N.º de personas que intervienen en contratación, formación, promoción e información. Desagregado por sexo. Grado de satisfacción de los y las participantes. 	RRHH
	Valorar la necesidad de al momento de incorporarse el nuevo personal a la entidad, realice una acción formativa de sensibilización en igualdad.	<ul style="list-style-type: none"> Necesidad valorada (SI/No). Formación realizada (SI/No). N.º de personas formadas por sexo. Grado de satisfacción de los y las participantes. 	RRHH
	Utilizar materiales, lenguaje y contenidos formativos no sexistas (en expresiones visuales, orales, escritas o entornos digitales), así como analizar la formación y actualización docente del profesorado y/o personal de investigación en materia de Igualdad.	<ul style="list-style-type: none"> N.º de materiales utilizados. Nº personas docentes y/o investigadoras desagregadas por sexo Nº personas docentes y/o investigadoras que realizan acciones de reciclaje y actualización en materia de igualdad desagregadas por sexo 	Personal Docente y RRHH
	Participar y colaborar con organizaciones, públicas o privadas, en actividades o actuaciones relacionadas con la perspectiva de género y la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.	<ul style="list-style-type: none"> Nº actividades realizadas Nº de personas que acuden a las actividades desagregadas por sexo 	Personal Docente y RRHH
Medios y Recursos			
	Materiales	<ul style="list-style-type: none"> Ordenador con conexión a internet Material didáctico de la formación Material fungible 	
	Humanos	<ul style="list-style-type: none"> Docente en igualdad Personal de recursos humanos 	

EJE 5. PROMOCIÓN PROFESIONAL

Acción	Fomentar la igualdad en la promoción profesional.		
OBJETIVOS	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en las promociones, fundamentándola en los conocimientos, experiencia y competencias de la persona.		
	Medidas	Indicadores	Responsable
	Publicar las vacantes que se produzcan, y sus requisitos, por los medios de comunicación habituales de la empresa, asegurando que llega a todas las personas que estén de baja, excedencia, vacaciones...	<ul style="list-style-type: none"> ▪ N.º de vacantes publicadas y comunicadas/N.º de vacantes convocadas. ▪ N.º de mujeres versus N.º de hombres que han presentado candidatura para la promoción. 	RRHH
	Garantizar la cobertura de las vacantes a través de promoción interna, sólo acudiendo a la selección externa cuando ninguna candidatura cumpla los requisitos.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ N.º de vacantes cubiertas internamente. 	RRHH
	Elaborar un protocolo de promoción con perspectiva de género.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Protocolo realizado (SI/NO) ▪ N.º de promociones verticales de mujeres versus N.º de promociones de hombres verticales. 	RRHH
Medios y Recursos			
Materiales	<ul style="list-style-type: none"> • Ordenador con conexión a internet • Material fungible • Otros 		
Humanos	<ul style="list-style-type: none"> • Personal de recursos humanos 		

EJE 6. CONDICIONES DE TRABAJO

Acción	Medidas que mejoren las condiciones de trabajo		
OBJETIVOS	<ul style="list-style-type: none"> • Integrar el enfoque de género en las condiciones de trabajo • Vigilar la aplicación de la política retributiva para garantizar la igualdad retributiva en trabajos de igual valor • Favorecer la atracción y retención del talento 		
	Medidas	Indicadores	Responsable
	Realizar revisiones periódicas de la auditoría retributiva como se establece en el Real Decreto 902/2020.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Auditoría revisada (SI/NO) ▪ Se realiza difusión. (SI/NO) ▪ N.º hombres y N.º mujeres informadas/as. 	RRHH y Comisión

Medios y Recursos	
Materiales	<ul style="list-style-type: none"> • Ordenador con conexión a internet • Material fungible • Otros
Humanos	<ul style="list-style-type: none"> • Equipo técnico Igualdad Cooperativas Agroalimentarias / Recursos Humanos

EJE 7. RETRIBUCIONES

Acción	Medidas para evitar la discriminación salarial.		
OBJETIVOS.	Asegurar la aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor.		
Medidas		Indicadores	Responsable
Definir de una forma clara y precisa todos los conceptos retributivos existentes, así como los requisitos para su percepción según establece el Convenio Colectivo.		Documentos con la definición y requisitos de los complementos existentes. (SI/NO)	RRHH
Realización de revisiones del registro retributivo anual, con el fin de identificar posibles diferencias o desigualdades y hacer posible la aplicación de medidas correctoras en caso de detectarse desequilibrios.		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Revisión realizada. (SI/NO) ▪ Desigualdades detectadas. (SI/NO) ▪ Correcciones aplicadas. (SI/NO) 	RRHH
Medios y Recursos			
Materiales	<ul style="list-style-type: none"> • Ordenador con conexión a internet • C. Colectivo aplicable en COEXPHAL y tablas salariales. • Valoración de los puestos de trabajo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Material fungible. • Registro retributivo. 	
Humanos	<ul style="list-style-type: none"> • Asesor/a en auditoría retributiva de género. • Administrativo/a (Personal de recursos humanos) 		

EJE 8. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Acción	Medidas para evitar el acoso		
OBJETIVOS	Garantizar el respeto a la dignidad de las personas y la sanción de las actuaciones que atenten contra ella.		
	Medidas	Indicadores	Responsable
	Difundir el protocolo de prevención del acoso laboral, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo entre la plantilla, utilizando los medios de comunicación interna que la plantilla utiliza, garantizando que le llega y es conocido por todos los trabajadores y trabajadoras. Medidas previstas y aprobadas en el protocolo.	<ul style="list-style-type: none"> • Protocolo realizado (SI/NO) • N.º de hombres y N.º de mujeres que reciben el protocolo. • Tipo de medios utilizados. 	Comisión
Medios y Recursos			
Materiales	<ul style="list-style-type: none"> • Ordenador con conexión a internet. • Material fungible 	<ul style="list-style-type: none"> • C. Colectivo de aplicación en COEXPHAL • Aplicación propia 	
Humanos	<ul style="list-style-type: none"> • Administrativo/a (Personal de recursos humanos) 		

EJE 9. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Acción	Adoptar medidas que posibiliten el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.		
OBJETIVOS	<ul style="list-style-type: none"> • Fomentar la corresponsabilidad, que permite compaginar las diferentes facetas de la vida del trabajador o de la trabajadora. • Seguir garantizando el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles para toda la plantilla de la empresa. 		
	Medidas	Indicadores	Responsable
	Diseñar y difundir mediante los canales habituales de comunicación los derechos y medidas de conciliación existentes de acuerdo a la legislación vigente, indicando su duración, forma de solicitarlas y documentos de justificación.	<ul style="list-style-type: none"> • Folleto elaborado. SI/NO • N.º de hombres y N.º de mujeres que lo reciben. 	Responsable de igualdad y RRHH

Fomento de la corresponsabilidad a través de sensibilización dirigida a difundir en la plantilla la idea de que la conciliación es cosa de hombres y mujeres.	<ul style="list-style-type: none"> • Campaña de corresponsabilidad realizada. • Tipo de actuaciones que recoge. 	RRHH
Medios y Recursos		
Materiales	<ul style="list-style-type: none"> • Ordenador con conexión a internet • Legislación • Aplicación propia 	<ul style="list-style-type: none"> • C. colectivos de aplicación en COEXPHAL • Material fungible
Humanos	<ul style="list-style-type: none"> • Personal de recursos humanos) 	

EJE 10. COMUNICACIÓN, LENGUAJE E IMAGEN NO SEXISTA

Acción	Favorecer la comunicación y la información.	
OBJETIVOS	<ul style="list-style-type: none"> • Promover y favorecer una imagen interna y externa de la entidad comprometida con la igualdad de oportunidades. • Garantizar que la información sobre el Plan de Igualdad sea accesible a toda la plantilla. 	
Medidas	Indicadores	Responsable
Revisar y corregir, si fuese necesario, el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones internas para asegurar su neutralidad respecto al género.	<ul style="list-style-type: none"> • Chequeo a una muestra comunicados, mensajes... • Lenguaje e imágenes corregidas en caso de detectarse utilización sexista. 	RRHH
Asegurarse que la información sobre igualdad llega a toda la plantilla. Difusión a través de tríptico, cartelería u otros medios.	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicaciones realizadas. 	RRHH
Medios y Recursos		
Materiales	<ul style="list-style-type: none"> • Ordenador con conexión a internet • Aplicación propia 	<ul style="list-style-type: none"> • Página web • Material fungible • Otros
Humanos	<ul style="list-style-type: none"> • Administrativo/a (Personal de recursos humanos) 	

12. Seguimiento, evaluación y revisión periódica.

COEXPHAL ha de plantearse si el Plan de Igualdad es aplicable a la organización, si los objetivos son los adecuados y las acciones son coherentes con los objetivos marcados, así como es necesario revisar si las medidas previstas se han realizado dentro del calendario, el grado de satisfacción de las personas destinatarias, entre otras cuestiones. Por tanto, la fase de seguimiento y evaluación es imprescindible y la realizará la Comisión.

12.1. Seguimiento

Se realizará de manera programada durante todo el desarrollo del Plan de Igualdad permitiendo comprobar la consecución de las medidas propuestas para cada objetivo y conocer el proceso de desarrollo con el fin de introducir otras medidas si fuera necesario o corregir posibles desviaciones. Por tanto, el seguimiento se realizará paralelamente a la ejecución de las medidas propuestas.

Objetivos del seguimiento:

- Controlar el grado de cumplimiento de las acciones previstas, ajustándose en tiempo y forma.
- Conocer y resolver los conflictos que se deriven de la aplicación e interpretación del Plan.
- Evaluar las diferentes medidas realizadas.
- Proponer medidas correctoras para cumplir los objetivos si fuese necesario.

12.2. Evaluación

La evaluación del Plan de Igualdad permitirá la revisión de las prácticas en función de sus resultados para facilitar el cumplimiento de los objetivos de igualdad de COEXPHAL y se realizarán dos: una en el cuarto trimestre de 2024, coincidiendo con la mitad de la vigencia del plan, y otra dentro del tercer trimestre de 2026, y que servirá de guía para la elaboración del II Plan de Igualdad.

Los objetivos serán:

- Conocer el grado de cumplimiento de los objetivos del plan.
- Valorar la adecuación de metodologías y procedimientos puestos en marcha durante el desarrollo del plan.

- Identificar nuevas necesidades que requieran medidas para fomentar y garantizar la igualdad en la empresa de acuerdo con el compromiso adquirido.

En la evaluación se evalúan los resultados (qué se ha hecho), los procesos (cómo se ha hecho) y el impacto (qué se ha conseguido), a través de los siguientes indicadores:

- | | |
|---------------|--|
| De resultados | <ul style="list-style-type: none"> ✗ Grado de cumplimiento de los objetivos planteados en el Plan. ✗ N.º de medidas implantadas. ✗ N.º de mujeres y hombres beneficiados. ✗ N.º t tipo de medidas de conciliación puestas en marcha. ✗ Otros. |
| De procesos | <ul style="list-style-type: none"> ✗ Dificultades encontradas. ✗ Soluciones planteadas. ✗ N.º. de modificaciones realizadas. ✗ Tipo de modificación. ✗ Otros |
| De impacto | <ul style="list-style-type: none"> ✗ Cambios producidos en COEXPHAL a través de la formalización del compromiso, en su cultura, en su imagen interna y externa... ✗ Grado de concienciación del personal sobre igualdad. ✗ Otros. |

Para la elaboración de la evaluación se contará con los instrumentos necesarios para la recogida y análisis de la información, siendo estos: fichas, actas de reuniones, informes semestrales/anuales y cualquier otra documentación que la Comisión considere necesaria para la realización de la evaluación.

Las funciones específicas de la comisión serán en esta fase:

- ✗ Conocimiento y resolución de los conflictos que se deriven de la aplicación e interpretación del Plan.
- ✗ Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan.

- ✘ Evaluación de las diferentes medidas realizadas.
- ✘ Proponer medidas correctoras para cumplir los objetivos si fuese necesario.

12.3. El procedimiento de trabajo

La Comisión realizará una primera reunión a los seis meses de su aprobación y posteriormente se reunirá semestralmente con carácter ordinario, así como en reuniones extraordinarias cuando se considere necesario, previa comunicación escrita, indicando los puntos a tratar en el orden del día, según artículo 4 del reglamento interno.

La información recogida se plasmará en los informes correspondientes de seguimiento y de evaluación. Los informes harán referencia a la situación actual de COEXPHAL y la evolución que ha experimentado con la puesta en marcha y desarrollo de las medidas del Plan de Igualdad a medida que se van implementando.

12.4. El procedimiento de revisión y modificación

- Revisión y modificación de las medidas propuestas:

En base a estos informes de seguimiento, si fuese necesaria la modificación de las medidas incluidas en este plan, estas se propondrían en las reuniones, ordinarias o extraordinarias, de la comisión de seguimiento y evaluación. Requerirán la mayoría de cada una de las partes para la adopción del acuerdo, tanto parcial como total. En todo caso, dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que componen la Comisión, y serán vinculantes para todas las partes, según artículo 8 del reglamento interno.

- Para otras modificaciones que pudieran afectar a parte del plan de igualdad se estará a lo que disponga la legislación vigente en cada momento.
- Revisión y modificación del plan en base a los supuestos incluidos en el punto 2 del artículo 9 del RD 901/2020:

- a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en los apartados 4 y 6 siguientes.
- b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- e) Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

Estos supuestos implican la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria. Por lo que, una vez motivada la revisión del plan habrá que convocar a la Comisión de Seguimiento y Evaluación a una reunión, ordinaria o extraordinaria, según artículo 4 del reglamento interno. En dicha reunión se negociará y establecerá el plan de trabajo en base a los artículos 7 y 8 del RD 901/2020.

Solución extrajudicial de conflictos

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