

II PLAN DE IGUALDAD

2025-2027



COCEMFE
Cantabria



Índice

I. Introducción	3-7
II. Comisión de Igualdad	7
III. Referencias normativas	10
IV. Vigencia	11
V. Principales resultados de diagnóstico que sustentan el plan de igualdad.	12-21
VI. Ejes de actuación.....	22-23
VII. Ejes de actuación y medidas.....	24
EJE 1: Cultura organizacional y compromiso por la igualdad	24-25
EJE 2: Selección y Contratación.....	26-27
EJE 3: Gestión del talento y promoción profesional.....	28-29
EJE 4: Retribuciones	30
EJE 5: Formación	31-32
EJE 6: Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.....	33-34
EJE 7: Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.....	35-36
EJE 8: Comunicación	36
EJE 9: Condiciones de trabajo.....	37
VIII. Calendario.....	38-43
IX. Seguimiento y evaluación.....	44-46
X. Recursos	47

I. Introducción

El presente documento plantea la actualización del Plan de Igualdad de COCEMFE Cantabria, con el objetivo de renovar el compromiso de la entidad con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. La revisión permitirá adecuar las medidas para el fomento de la igualdad y diversidad a la situación actual de la organización y garantizar su aplicación efectiva.

La colaboración de todas las áreas de COCEMFE Cantabria será clave para el éxito del proceso.

¿QUIENES SOMOS?

COCEMFE Cantabria es la **Federación Cántabra de Personas con Discapacidad Física y Orgánica**, una entidad sin ánimo de lucro constituida el 24 de abril de 1990 que, en 2024 aglutina a **20 organizaciones** con un objetivo común: mejorar las condiciones de vida de las personas con discapacidad, promoviendo su autonomía e impulsando la visibilidad de sus capacidades y valores.

En Cocemfe nos distinguimos por tener:

- **Declaración de Utilidad Pública**, otorgado por el Ministerio del Interior.
- **Gestión transparente**, con cuentas auditadas externamente de manera voluntaria, garantizando la **responsabilidad** y el buen uso de los recursos.
- **Un firme compromiso con la excelencia**, avalado por la certificación de calidad EFQM +300. Es por ello que procuramos desarrollar el presente reglamento interno como una herramienta en la mejora de nuestra gestión.

MISIÓN

Trabajar junto a las personas y su movimiento asociativo para avanzar hacia la transformación de una sociedad inclusiva y comprometida con la autonomía, la diversidad y los derechos humanos.

VISIÓN

Participar en un proyecto transformador, para el desarrollo integral de las personas con discapacidad, a través de la eficiencia en la gestión de los recursos, y su capacidad para promover cambios sociales.

VALORES

- **Gestión participativa:** Poniendo el foco en la satisfacción de las entidades federadas y las personas que las forman, a través del fomento de un sistema de gestión participativo.
- **Flexibilidad:** Promoviendo el espíritu de equipo con un enfoque objetivo y humanista, presidido por la flexibilidad y el buen ambiente de trabajo.
- **Excelencia:** Trabajando bajo el enfoque de su misión, visión y principios de excelencia que estimulan la búsqueda del éxito de nuestra organización.
- **Proactividad:** Siendo una organización inconformista, donde cada día, la anticipación y la innovación sea nuestra seña.
- **Igualdad:** Considerando los principios de igualdad como pieza clave en la construcción de una sociedad para todas las personas.
- **Positivismo:** Mostrando siempre una actitud positiva hacia los nuevos retos, asentada en la apertura al cambio constante.

EJES DE TRABAJO

El trabajo de la Federación se lleva a cabo a través de 3 ejes:

- **Apoyo a entidades federadas** (implícito en el carácter federativo).
 - Información a través de boletines e información específica
 - Promoción del conocimiento: jornadas, cursos, etc.
 - Atención a demandas de apoyo específico: gestión de proyectos, subvenciones, trámites administrativos, procesos de constitución, difusión...
 - Servicios prestados a socios/as
 - Participación

- **Apoyo a personas** (a través de los servicios de atención directa).

➤ **Servicio de Atención Social**

El servicio de Atención Social/ Trabajo Social es la puerta de entrada al resto de servicios, actividades y programas que se desarrollan en la Federación.

Se interviene a nivel individual para identificar y potenciar las capacidades de

las personas usuarias, acompañándolas en el fortalecimiento de sus recursos personales. Al mismo tiempo, se abordan aquellas carencias que puedan presentar, ofreciendo el apoyo necesario para su superación.

El servicio es un "puente de acceso" a los recursos disponibles, tanto a nivel federativo como comunitario, ofreciendo no sólo los recursos de COCEMFE Cantabria y sus entidades, sino también apoyando en la búsqueda y tramitación de prestaciones y servicios conforme a las necesidades particulares de cada persona.

Todo ello procurando promover en todo momento la autonomía e independencia de las personas.

➤ ***Servicio de Intermediación Laboral (SIL):***

El Servicio de Intermediación Laboral (SIL) tiene como objetivo facilitar el acceso al empleo de personas con discapacidad física y orgánica. Para ello, se lleva a cabo un proceso integral de orientación laboral enfocado en la mejora de la empleabilidad de las personas usuarias.

Asimismo, se promueve el contacto entre estas personas y el tejido empresarial, con el fin de establecer relaciones laborales inclusivas. El SIL ofrece un servicio especializado de preselección de candidaturas, así como asesoramiento e información a las empresas sobre el cumplimiento de la normativa vigente, y sobre las bonificaciones e incentivos disponibles para la contratación.

Este enfoque integral favorece la incorporación laboral de personas con discapacidad en entornos inclusivos, al tiempo que impulsa la responsabilidad social en las empresas.

➤ ***Servicio de Apoyo Emocional***

El servicio de atención psicológica está coordinado directamente con el servicio de atención social y a través de él se realizan intervenciones individuales y familiares. Se trabaja desde la base, dotando tanto a las personas con discapacidad como a su entorno de las herramientas necesarias para fomentar su autonomía y bienestar. Además, se potencian los círculos de apoyo en el entorno familiar, fomentando la comunicación y el

apoyo mutuo. La estabilidad emocional, junto con unas adecuadas relaciones en el entorno familiar y social, garantizan un correcto desarrollo de la personalidad y ayudan a gestionar episodios de estrés o frustración.

➤ **Servicio de Fisioterapia**

El servicio de Fisioterapia de COCEMFE Cantabria es una parte fundamental para el mantenimiento de la autonomía personal, favoreciendo ésta además de intentar retrasar el envejecimiento. Está dirigido a todas aquellas personas con patologías crónicas de tipo físico y orgánico. El equipo de profesionales desarrolla su trabajo de forma individual con cada una de las personas a las que atienden, valorándolas, conociéndolas y tratando de mejorar sus capacidades. También se trata de que la persona tome conciencia de la importancia de su propio autocuidado, ofreciendo pautas específicas para cada persona.

➤ **Servicio de Logopedia**

El Servicio de Logopedia tiene como objetivo diagnosticar, evaluar e intervenir en las dificultades del lenguaje, el habla, la voz, la deglución y también de la lectoescritura.

➤ **Servicio de Accesibilidad**

A través del servicio de asesoramiento en accesibilidad se detectan y hacen visibles las barreras arquitectónicas, urbanísticas y de la comunicación para promover su eliminación. Contamos también con un Observatorio de Accesibilidad, un grupo de trabajo con reuniones periódicas desde el que se fomenta la participación ciudadana. Se procura que todas las personas sean autónomas y participen, ya que cuando el entorno es accesible, pueden ser mucho más activas.

□ **Transformación social**, mediante sensibilización e incidencia política:

- **Campañas y alianzas:** p.ej. Campaña "Educando en Igualdad, Rompiendo Barreras" y participación en el proyecto "Cooperativas Escolares" del Colegio Verdemar.
- **Observatorio de Accesibilidad:** Formado por ocho personas voluntarias, promueve la participación en la detección de barreras y la mejora de la accesibilidad en diferentes ámbitos.

- **Participación en Plataformas y Redes**

- **COCEMFE** — Confederación Española de Personas con Discapacidad Física y Orgánica

- **CERMI Cantabria** – Comité de Representantes de Personas con Discapacidad

- **EAPN-Cantabria** - Red Cántabra contra la Pobreza y la Exclusión Social

- **Red Talento Solidario de la Fundación Botín**

- **Alianzas con Otros Agentes Sociales**

- Prospección empresarial en la provincia para sensibilizar e informar a las empresas sobre los servicios ofrecidos, así como fortalecer las relaciones con empresas colaboradoras.

- Mesa del Ferrocarril

- Escuela Universitaria de Fisioterapia Gimbernat

- Escuela Cántabra de Salud

- ICASS, distintas direcciones generales del Gobierno de Cantabria, Ayuntamientos etc.

- **Impacto social y comunicación**

- Boletines: personas, entidades, empresas

- Sensibilización y contenido audiovisual diverso (redes sociales etc.)

II. Comisión de Igualdad

El 3 de marzo de 2020 COCEMFE Cantabria firmó el Compromiso de la Dirección para el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, constituyendo el 4 de marzo de 2020 una Comisión de Igualdad, conformada por cuatro personas: un representante de una entidad asociada, la gerente de COCEMFE Cantabria y dos representantes de la propia plantilla.

En el tercer trimestre de 2025, se reconstituye la Comisión de Igualdad de COCEMFE Cantabria, quedando integrada por cuatro personas: tres representantes de la plantilla y un miembro de la Comisión Ejecutiva.

Se podrá contar además con las personas asesoras necesarias, acreditándose siempre dicha presencia con anterioridad.

La Comisión de Igualdad tiene como **función principal** promocionar la Igualdad de Oportunidades estableciendo las bases de una cultura en la organización del trabajo, que favorezca la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y que, además, posibilite la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Además, para el cumplimiento de esta función se requiere el cumplimiento de las siguientes funciones:

- Implementar el Plan de igualdad y sus objetivos.
- Seguimiento y evaluación del Plan de igualdad para ver el grado de cumplimiento.
- Garantizar el principio de igualdad y no discriminación en la entidad haciendo un seguimiento de los compromisos adquiridos en el Plan de Igualdad.
- Realizar propuestas de cambio para el cumplimiento de los objetivos marcados.

- Realizar un seguimiento de posibles discriminaciones, tanto directas como indirectas, para velar por la aplicación del principio de igualdad.
- Analizar los datos facilitados por la entidad para efectuar el diagnóstico previo de la posición de mujeres y hombres que componen la plantilla, en las siguientes áreas de intervención:
 - Igualdad de trato y oportunidades en:
 - Acceso al empleo.
 - Clasificación profesional.
 - Formación.
 - Promoción.
 - Retribuciones (incluidas las variables).
 - Jornadas y distribución del tiempo de trabajo.
 - Aquellas que puedan ser identificadas en función de las características del puesto de trabajo.
 - Acoso sexual y acoso por razón de sexo.
 - Conciliación de la vida personal, familiar y laboral y corresponsabilidad.
 - Riesgos laborales y salud laboral
 - Comunicación
 - Voluntariado.
- Supervisar el cumplimiento del Plan de igualdad y sus objetivos.
- Colaborar de forma activa en su implantación.
- Deliberar, aprobar y aplicar nuevas iniciativas, líneas de acción y propuestas de ejecución para un desarrollo más amplio del Plan de Igualdad

- Evaluar de forma continua la gestión del Plan de Igualdad, arbitrando las medidas necesarias para el cumplimiento de los objetivos marcados.
- Atender y resolver consultas y reclamaciones formuladas por la plantilla, estableciendo canales de comunicación, para atender y resolver propuestas.

La Comisión de Igualdad se reunirá de manera ordinaria **cada cuatro meses**, pudiéndose convocar reuniones extraordinarias cuando lo solicite cualquiera de las personas que componen la Comisión de Igualdad, con un preaviso mínimo de 7 días laborales. De todas las reuniones se levantará acta que recogerá los temas tratados, los acuerdos alcanzados y, en caso de no llegar a acuerdos, se fijará en el acta la posición de cada parte, los documentos presentados y la fecha de la próxima reunión.

Para que los acuerdos de la Comisión de Igualdad tengan validez deberán ser adoptados por mayoría absoluta.

III. Referencias normativas

El presente Plan de Igualdad tiene como referente la **Ley Orgánica 3/2007**, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres que en su artículo 45. 5. y por la modificación del **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, normativa en la que se establece que la elaboración e implantación de planes de igualdad para entidades de menos de 50 trabajadores/as es voluntaria, siendo este el caso de **COCEMFE Cantabria**.

Así mismo el presente Plan toma como referente el Real Decreto 901/2020, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, que entró en vigor el 14 enero de 2021. Y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, que entró en vigor el 14 abril de 2021.



COCEMFE Cantabria da cumplimiento a las obligaciones legales con relación a las medidas de fomento de la igualdad y la diversidad vigentes para empresas con menos de 50 empleados:

Obligaciones	Reglamento
Implantación de medidas para el fomento de la igualdad	Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
Registro Salarial	Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
Protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo, así como prevención de la violencia sexual	Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.
Implantación de medidas de protección frente a la discriminación y la violencia LGTBI Protocolo de prevención del acoso y discriminación a personas LGTBI	Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.
Protocolo de Desconexión Digital	Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

IV. Vigencia

Para alcanzar los objetivos acordados en este II Plan de Igualdad, mediante la implementación de las medidas incluidas, se determina un plazo de **vigencia de 2 años a contar desde su firma**.

Transcurridos dos años, se iniciará la negociación del nuevo Plan de Igualdad. Hasta que se acuerde e implemente el nuevo plan, continuará en vigor el presente.

V. Principales resultados de diagnóstico que sustentan el plan de igualdad

 Datos de personal	Considerando una presencia equilibrada de mujeres y de hombres cuando ambos grupos concentran entre el 40 y el 60% del total, se observa que la plantilla de COCEMFE Cantabria está claramente feminizada, con un 80 % de mujeres y un 20 % de hombres.
 Tipo de contrato	El 100% de la plantilla masculina tiene contrato indefinido, mientras que las trabajadoras lo hacen en un 91,7%, restando un 8,3% con contrato temporal (1 trabajadora que sustituye a otra por excedencia de la misma). La plantilla con contrato indefinido presenta una presencia equilibrada de ambos sexos, mientras que la persona con contrato temporal es mujer.
 Tiempo de trabajo	El 91,7% de la plantilla trabaja a jornada completa y el 8,3% restante a tiempo parcial, 25h/semana.
 Antigüedad	En la plantilla femenina, el 42,9 % (3 trabajadoras) cuenta con una antigüedad de entre 10 y 20 años. El 28,6 % (2 trabajadoras) tiene una antigüedad de entre 3 y 10 años, y el 28,6 % restante (2 trabajadoras) lleva entre 6 meses y 1 año en la entidad. <i>Total: 7 trabajadoras.</i> En cuanto al personal masculino, el 66,7 % (2 trabajadores) tiene una antigüedad de entre 10 y 20 años, mientras que el 33,3 % (1 trabajador) cuenta con una antigüedad de entre 5 y 10 años. <i>Total: 3 trabajadores.</i> Cabe destacar que el personal indefinido que se ha incorporado más recientemente a la entidad está compuesto exclusivamente por mujeres. Todos los trabajadores varones forman parte de la plantilla con una antigüedad superior a los cinco años.



Estudios

El 93,33 % de la plantilla de COCEMFE Cantabria (11 trabajadoras y 3 trabajadores) tiene estudios universitarios. El 6,67% (1 trabajadora) cuenta con estudios de formación profesional superior. *El 6,67% de los trabajadores obtuvo su titulación universitaria con posterioridad a su contratación. Dichos estudios no están directamente relacionados con las funciones del puesto que desempeña.*



Niveles jerárquicos y departamentos

Nivel jerárquico:

El 93,3 % de la plantilla (14 de 15 personas) forma parte del personal técnico. En el caso de las trabajadoras, este porcentaje es del 91,7 % (11 de 12).

El 6,7% corresponde a la Dirección de la entidad, ocupada por una trabajadora.

El otro 6,7% lo ostenta una trabajadora del departamento de Personas & Calidad con funciones de coordinación del equipo de atención directa.

Departamento:

Dos trabajadores pertenecen al equipo de administración (13,33 %), otro trabajador corresponde al departamento de empleo (6,67 %).

El departamento de trabajo social está formado por dos trabajadoras (13,33 %), habiendo cuatro trabajadoras también en el departamento de fisioterapia (26,67 %).

El departamento de comunicación está conformado por dos trabajadoras (13,33 %).

Las tres trabajadoras restantes se distribuyen entre los departamentos de accesibilidad (6,67 %), personas & calidad (6,67 %) y gerencia (6,67 %).

Salvo los departamentos de empleo y administración, el resto de departamentos tienen una presencia exclusiva de trabajadoras.

Categorías profesionales:

Las trabajadoras se distribuyen en las categorías de Grupo II Titulado nivel 3 (gerente, psicóloga sanitaria y técnica de accesibilidad), Grupo II Titulado nivel 2 (2 trabajadoras sociales, 4 fisioterapeutas, 1 trabajadora social responsable de personas y calidad y 1 técnica de comunicación) y Grupo III Técnico Superior nivel 1 (técnica apoyo a la comunicación/diseñadora gráfica).

Por su parte, los trabajadores se concentran en las categorías de Grupo II Titulado nivel 2 (jefe de administración y técnico de empleo) y Grupo III Técnico Oficial 1ª (oficial de primera en administración).

En este reparto, la categoría Grupo II Titulado nivel 2 es la única en la que existe presencia tanto de mujeres como de hombres.

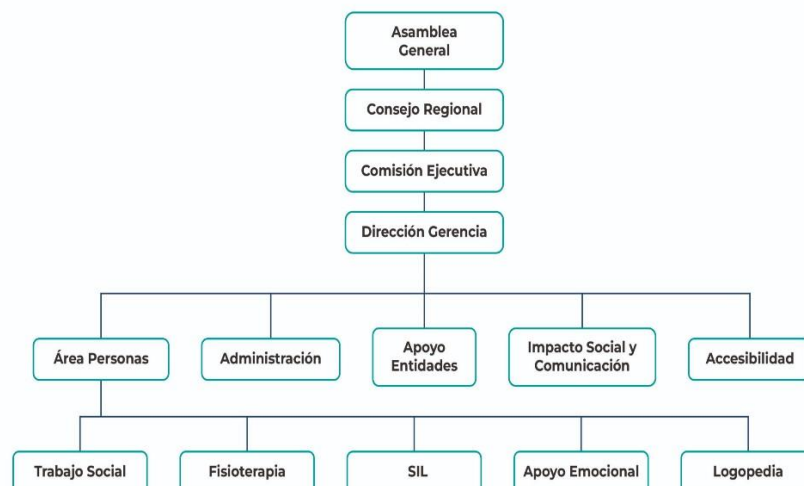


Discapacidad

El 13,33% de las personas trabajadoras presentan algún tipo de discapacidad reconocida. El porcentaje de trabajadoras con discapacidad respecto al total de la plantilla es del 6.67%. El porcentaje de trabajadores con discapacidad respecto al total de la plantilla es del 6.67%.



Organigrama


COCEMFE
Cantabria


Selección

COCEMFE Cantabria cuenta actualmente con un Manual de Gestión de Recursos Humanos que regula los procesos de selección.

En todos los procesos, se pone especial atención en destacar aquellas competencias genéricas o transversales que se consideran deseables para el puesto ofertado. Entre ellas, se prioriza la incorporación de personas con discapacidad, siempre que se encuentren en igualdad de condiciones en cuanto a méritos (formación, experiencia, etc.) y actitud.

Asimismo, se valora especialmente que las personas candidatas muestren motivación por trabajar en la entidad y una disposición clara a contribuir al logro de su misión. Otras cualidades personales relevantes incluyen el sentido común, la paciencia, la orientación a la persona y la capacidad de trabajo en equipo.



La entidad **no identifica barreras para la incorporación de mujeres** en sus procesos de selección. De hecho, en determinados perfiles del ámbito social, la mayoría de las candidaturas recibidas son presentadas por mujeres



Formación

COCEMFE Cantabria se encuentra actualmente en proceso de elaboración de un Plan de Formación dirigido a toda la plantilla. No obstante, se siguen llevando a cabo acciones formativas puntuales.

Las necesidades formativas se detectan principalmente a través de encuestas al personal y del PIDE (Plan Individual de Desarrollo y Evaluación). Si bien en los últimos años este plan no se ha trabajado de forma sistemática, en 2025 se ha retomado su impulso, con el objetivo de que el 100 % de la plantilla lo haya completado antes del 31 de diciembre de 2025.

La Federación trata de facilitar la participación del personal en acciones formativas. En este sentido, mantiene un acuerdo de colaboración con la Escuela Universitaria de Fisioterapia Gimbernat, mediante el cual dicha institución, como contraprestación por la acogida de alumnado en prácticas, ofrece formación especializada en el ámbito de la fisioterapia, fuera del horario laboral, al equipo de fisioterapeutas de COCEMFE Cantabria.

En cuanto a formación en Igualdad de Oportunidades, si bien no se ha impartido una formación interna específica, trabajadoras sociales del equipo han participado en jornadas y charlas sobre mujer y discapacidad. Además, la responsable de Personas y Calidad ha realizado una formación online impartida por la Federación de Mujeres Progresistas, titulada *"Cómo realizar un registro retributivo en una entidad del Tercer Sector"*, en el marco del programa Planes-Lab: Red de Planes de Igualdad y Tercer Sector, subvencionado por el Ministerio de Derechos Sociales, Consumo y Agenda 2030.



Promoción

En COCEMFE Cantabria no se dispone actualmente de una metodología estándar para la evaluación del desempeño del personal, ni existen planes de carrera formalizados.

Dado que se trata de un equipo reducido y con una estructura organizativa limitada, no existe una vía establecida de promoción profesional interna. En los casos excepcionales en los que pudiera plantearse una reestructuración o cambio de funciones, la decisión correspondería a la Gerencia, en coordinación con la Comisión Ejecutiva.



Política salarial

La asignación de complementos salariales se ajusta a lo establecido en el convenio colectivo.

Salario bruto sin complementos

Trabajadoras (12):

- 8 personas (**66,7%**) perciben entre **1.500 y 1.800 €**.
- 1 persona (**8,3%**) percibe entre **1.801 y 2.100 €**.
- 3 personas (**25%**) perciben entre **2.101 y 2.400 €**.

Trabajadores (3):

- 1 persona (**33,3%**) percibe entre **1.000 y 1.300 €**.
- 1 persona (**33,3%**) percibe entre **1.500 y 1.800 €**.
- 1 persona (**33,3%**) percibe entre **1.801 y 2.100 €**.

Salario con complementos

Trabajadoras (12):

- 3 personas (**25,0%**) perciben entre **1.500 y 1.800 €**.
- 5 personas (**41,7%**) perciben entre **1.801 y 2.100 €**.
- 2 personas (**16,7%**) perciben entre **2.101 y 2.400 €**.
- 1 persona (**8,3%**) percibe entre **2.401 y 2.700 €**.
- 1 persona (**8,3%**) percibe entre **2.701 y 3.200 €**, siendo este el tramo salarial más alto de la plantilla.

Trabajadores (3):

- 1 persona (**33,3%**) percibe entre **1.500 y 1.800 €**.
- 1 persona (**33,3%**) percibe entre **1.801 y 2.100 €**.
- 1 persona (**33,3%**) percibe entre **2.101 y 2.400 €**.



Conclusiones

- La mayoría de la plantilla se sitúa en los tramos salariales de **1.500 a 2.100 €**: el **75% de las mujeres** y el **66,7% de los hombres**.
- No se observan desigualdades salariales significativas entre mujeres y hombres en los tramos intermedios.
- La **única diferencia destacable** se encuentra en la dirección, ocupada por una mujer, que percibe el salario más alto de la plantilla.



Ordenación del tiempo de trabajo y conciliación

COCEMFE Cantabria dispone de diversas medidas de conciliación y flexibilidad horaria orientadas a mejorar el equilibrio entre la vida laboral y personal del equipo. Entre ellas, se incluyen:

- Flexibilidad horaria y reducción de jornada.
- Consideración del 24 y 31 de diciembre como días de vacaciones adicionales.
- 20 horas anuales destinadas a la asistencia a citas médicas en la sanidad pública, siempre que dichas citas no puedan programarse fuera del horario laboral.
- Durante los meses de julio y agosto, sin necesidad de recuperación posterior, se reduce la jornada semanal de 37,5 a 35 horas para las personas con jornada completa, aplicándose la parte proporcional en casos de jornada parcial.
- Teletrabajo ocasional: realización de tareas laborales fuera del centro de trabajo en circunstancias justificadas y de manera puntual.

La gestión y aplicación de estas medidas está regulada en el Protocolo de Teletrabajo ocasional y en el Protocolo de Relación Laboral de la entidad.

Estas medidas son utilizadas de forma equitativa por trabajadoras y trabajadores. Si bien el número de solicitudes es mayor por parte de mujeres —dado que representan un porcentaje más elevado de la plantilla—, ambos grupos acceden a estas medidas en igualdad de condiciones, siendo el factor determinante la situación personal de cada profesional.



Comunicación

Se considera que la entidad proyecta, tanto a nivel interno como externo, una imagen coherente con los valores de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Aunque esta transmisión no siempre se realiza de forma explícita, sí se refleja de manera implícita a través del enfoque de la misión, visión y objetivos, en los que se promueve la igualdad y la no discriminación.

El boletín semanal incluye habitualmente noticias, manifiestos y contenidos elaborados por otras entidades y organismos, relacionados con la igualdad de género y la discapacidad.

De los distintos documentos, boletines, página web y otros materiales de comunicación, se deduce la ausencia de imágenes sexistas, mostrando tanto a mujeres como a hombres con discapacidad y a profesionales sin reproducir estereotipos ni roles de género tradicionales.

Asimismo, se evidencia un esfuerzo por parte de la entidad de emplear un lenguaje inclusivo, especialmente en las ofertas de empleo, documentos corporativos, boletines, página web, memorias y el manual de acogida.

 Política Social	COCEMFE Cantabria aplica de manera sistemática los incentivos, ayudas y bonificaciones vigentes en materia de contratación de mujeres y de otros colectivos específicos. En la actualidad, la entidad se beneficia de bonificaciones en las cuotas a la Seguridad Social derivadas de contrataciones indefinidas de trabajadoras con discapacidad, formalizadas en ejercicios anteriores. Si bien no existe un programa propio de inserción, permanencia o promoción dirigido específicamente a colectivos en situación de especial vulnerabilidad, la organización mantiene como criterio prioritario la contratación de personas con discapacidad. Este principio se aplica siempre que las candidaturas presenten condiciones equivalentes en cuanto a formación, experiencia, competencias y actitud. Hasta el momento, no se han desarrollado medidas de acción positiva concretas para promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, más allá de la aplicación de los principios generales de igualdad en los procesos de selección.
 Prevención del acoso sexual	COCEMFE Cantabria dispone de un: ▪ Protocolo de Prevención del Acoso Sexual y del Acoso por Razón de Sexo. ▪ Protocolo de Prevención del Acoso y la Discriminación hacia las personas LGTBI. Hasta la fecha, no se han detectado situaciones de acoso dentro de la plantilla de la entidad.
 Riesgos laborales y salud laboral	En la evaluación de riesgos se considera de forma prioritaria la presencia de personas trabajadoras especialmente sensibles, como mujeres embarazadas, en período de lactancia o con menores a su cargo, así como otros colectivos vulnerables. Se analiza la compatibilidad de los distintos riesgos en cada puesto de trabajo y zona de actividad, prestando especial atención a factores como el peso de los objetos manipulados o la exposición a sobreesfuerzos físicos, con el fin de adaptar las condiciones laborales a las necesidades específicas de cada persona.



Voluntariado

Además, el 26 de enero de 2024, se llevó a cabo un Estudio Global de Factores Psicosociales, en colaboración con la entidad especializada IBERSYS. Este estudio fue complementado posteriormente por un trabajo interno desarrollado desde el departamento de Personas & Calidad (creado 1/10/2024), que incluyó el análisis de las encuestas de personal realizadas entre enero y febrero de 2024 y la realización de entrevistas individuales. Como resultado de este proceso, se elaboró el Informe interno para la Prevención de Riesgos Psicosociales (24/01/2025), que permitió identificar áreas de mejora en la organización del trabajo y en el bienestar del equipo. Este diagnóstico dio lugar a la implementación de diversas medidas organizativas enfocadas en mejorar la satisfacción, participación activa y salud laboral de las personas trabajadoras, reafirmando el compromiso de COCEMFE Cantabria con un entorno laboral saludable, seguro e igualitario.

Las personas voluntarias de COCEMFE Cantabria, todas ellas con discapacidad, desempeñan un papel activo y esencial en las diferentes campañas y actividades que desarrolla la entidad. Participan de manera destacada en el **Observatorio de Accesibilidad** y son las encargadas de llevar a cabo, de forma íntegra, la **campaña de educación en centros escolares**, donde su testimonio en primera persona resulta clave para sensibilizar a las nuevas generaciones.

Asimismo, colaboran activamente en diversas acciones de sensibilización y difusión orientadas a la promoción y defensa de los derechos de las personas con discapacidad, aportando un gran valor añadido a través de sus vivencias, conocimientos y propuestas. Su implicación genera un impacto social positivo y significativo, favoreciendo una mayor conciencia y empatía en la ciudadanía.

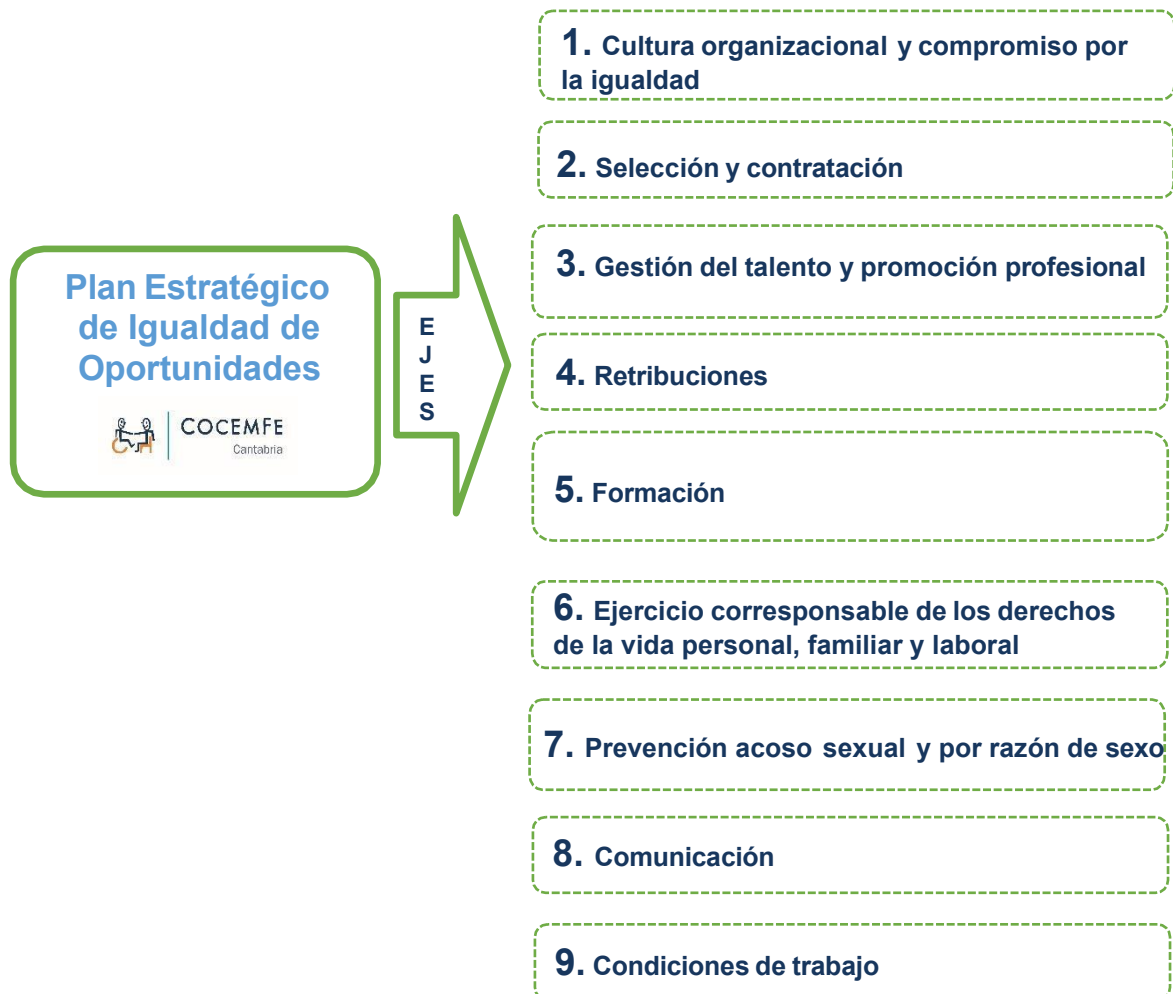
Para facilitar su integración, la entidad cuenta con un protocolo de bienvenida específico, diseñado para acompañar, orientar y motivar a las personas voluntarias desde su incorporación a la federación, promoviendo así su participación y compromiso activo.

COCEMFE Cantabria cuenta actualmente con **16 personas voluntarias**, de las cuales el 56,25% son **mujeres (9)** y el 43,75% **hombres (7)**, lo que refleja una participación equilibrada y diversa en las distintas actividades impulsadas por la organización.

VI. Ejes de actuación

El principio de igualdad de las empleadas y empleados de **COCEMFE Cantabria** ordena y articula el contenido del Plan de Igualdad a lo largo de **9 ejes** que componen el contenido de este plan.

Estos **ejes de actuación** son:



➤ 1. *Objetivos del plan de igualdad*

Objetivo General:

Consolidar y seguir impulsando la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en COCEMFE Cantabria, integrándola de forma transversal en todos los ámbitos de actuación de la entidad y reforzándola como parte fundamental de su modelo de gestión.

Objetivos Específicos:

1. Cultura organizacional y compromiso por la igualdad:

Objetivo: Consolidar el compromiso de la entidad con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la cultura organizacional de la entidad.

2. Selección y contratación:

Objetivo: Aplicar y fortalecer la perspectiva de género en los procesos de selección de personal, promoviendo la igualdad de oportunidades.

3. Gestión del talento y promoción profesional:

Objetivo: Considerar la perspectiva de género en los procesos de promoción y evaluación del desempeño.

4. Retribuciones:

Objetivo: Garantizar el cumplimiento de los principios de igualdad de oportunidades en la política salarial.

5. Formación:

Objetivo: Elaboración de un Plan de Formación que incluya formación en igualdad.

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

Objetivo: Promocionar las medidas de conciliación propias y promover nuevas, adaptándose a las necesidades de la plantilla.

7. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo:

Objetivo: Garantizar la prevención del acoso sexual o por razón de sexo en la entidad formulando y difundiendo los mecanismos de actuación adecuados.

8. Comunicación:

Objetivo: Promover y proyectar, tanto interna como externamente, una imagen institucional alineada con los valores de igualdad de oportunidades.

9. Condiciones de trabajo:

Objetivo: Garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las condiciones laborales de las trabajadoras y trabajadores, aplicando la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales.



VII. Ejes de actuación y medidas

EJE 1: Cultura organizacional y compromiso por la igualdad

ACCIÓN	Consolidar el compromiso por la igualdad en la cultura organizacional de la entidad.
OBJETIVOS	Visibilizar el compromiso de la entidad con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres e introducir, de manera transversal, la perspectiva de género en la entidad.

MEDIDAS		PERSONA/ DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS	INDICADORES SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
1.1	Poner a disposición de todas las personas de la entidad el II plan de igualdad, tanto personas trabajadoras como voluntarias.	Personas & Calidad Comisión de Igualdad	Humanos	- II Plan de igualdad enviado. - Nº de personas a quien se les ha enviado, según relación con la entidad.
1.2	Incluir anualmente referencias de los avances del Plan de Igualdad en la memoria final de la entidad.	Comisión de Igualdad	Humanos	- Referencias incluidas. - Tipo de información que incluye.
1.3	Difusión y coordinación con los recursos especializados en igualdad y en información, prevención y atención en violencia de género locales, autonómicos y estatales.	Comisión de Igualdad Comisión Ejecutiva/ Equipo profesional / Gerencia Comunicación	Humanos	- Listado de recursos disponibles - Difusión realizada - Canales de comunicación utilizados - Tipo de colaboraciones realizadas



MEDIDAS		PERSONA/ DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS	INDICADORES SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
1.4	Participar en encuentros específicos sobre género y discapacidad, trabajando en red y estableciendo sinergias con otras entidades.	Comisión Ejecutiva Comunicación Gerencia Comisión de Igualdad	Humanos Económicos	- Nº de eventos a los que se ha asistido y contenido de los mismos - Nº de personas que participan desde la entidad en cada actividad, desagregado por sexo.
1.5	Incluir en el manual de bienvenida a las personas voluntarias y en el protocolo de voluntariado referencias sobre la igualdad de género y el plan de igualdad de la entidad.	Personas & Calidad Comisión de Igualdad	Humanos	- Inclusión de referencias en materia de igualdad en el manual de bienvenida para personas voluntarias.
1.6	Organizar encuentros dirigidos a mujeres con discapacidad como espacios de intercambio de experiencias, reflexión colectiva y creación de redes de apoyo mutuo, incorporando de manera transversal la perspectiva de género.	Comisión Ejecutiva Gerencia / Equipo profesional / Comisión de Igualdad	Humanos	- Nº de encuentros realizados - Nº de participantes - Valoración cualitativa del encuentro
1.7	Elaboración y difusión de material gráfico de sensibilización sobre la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la elección de estudios y desempeño de profesiones tradicionalmente masculinizadas o feminizadas.	Comisión de Igualdad/ Equipo profesional	Humanos	- Nº de materiales gráficos elaborados (carteles, folletos, infografías, etc.). - Nº de canales utilizados para la difusión (web, redes sociales, centros educativos, eventos, etc.). - Alcance estimado de la difusión (número de personas o entidades receptoras).



EJE 2: Selección y Contratación

ACCIÓN	Aplicar y fortalecer la perspectiva de género en los procesos de selección de personal, promoviendo la igualdad de oportunidades en todas las fases del procedimiento.
OBJETIVO	Consolidar la incorporación de la perspectiva de género en los procesos de selección y contratación, garantizando prácticas equitativas, inclusivas y no discriminatorias.

MEDIDAS		PERSONA/ DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS	INDICADORES SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
2.1	Mantener y reforzar el lenguaje no sexista en la redacción de las ofertas de empleo de la entidad, así como la publicación de ofertas de voluntariado.	Personas y Calidad / Junta Directiva Equipo profesional	Humanos	- Nº de procesos de selección en los que se utiliza un lenguaje no sexista - Nº de ofertas de voluntariado en los que se utiliza un lenguaje no sexista
2.2	Incorporar como requisito “deseable” en las ofertas de empleo y de voluntariado la sensibilización o formación en igualdad de género.	Gerencia Junta Directiva Equipo profesional	Humano	- % de ofertas de empleo con los requisitos explicitados. - % de ofertas de voluntariado con los requisitos explicitados. - % de nuevas personas con formación en igualdad incorporadas, según año, sexo y relación con la entidad (trabajador/a, voluntario/a).
2.3	Continuar promoviendo, en futuras contrataciones, la estabilidad laboral mediante la conversión de contratos temporales o fijos discontinuos en contratos indefinidos, así como facilitando la transición de jornadas parciales a completas o la ampliación de horas en las jornadas parciales.	Personas y Calidad / Junta Directiva Gerencia	Humanos	- Nº y tipo de contratos convertidos, desagregado por sexo. - Incorporación del principio en el Plan Integral de RRHH.



2.4	En los procesos de selección, a igualdad de méritos, escoger a la persona candidata del sexo infrarrepresentado, teniendo en cuenta la distribución del equipo técnico según categoría profesional, área y nivel jerárquico y sexo. Incorporar este principio en el Plan Integral de RRHH	Gerencia Junta Directiva Personas y Calidad	Humanos	- Nº de personas candidatas que se han incorporado siguiendo este criterio, según año, sexo, categoría profesional, área y nivel jerárquico. - Incorporación del principio en el Plan Integral de RRHH.
-----	---	---	---------	--

EJE 3: Gestión del talento y promoción profesional

ACCIÓN	Garantizar el cumplimiento de los principios de igualdad de oportunidades en los procesos de evaluación y promoción de la entidad.
OBJETIVO	Considerar la perspectiva de género en los procesos de promoción y evaluación del desempeño

MEDIDAS		PERSONA/ DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS	INDICADORES SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
3.1	Realizar evaluaciones anuales de desempeño del personal, recogiendo fortalezas, áreas de mejora y propuestas de desarrollo tanto a nivel individual como grupal, integrando de manera transversal la perspectiva de género. Este proceso se incorporará dentro del Plan Integral de Desarrollo del Empleo (PIDE), como parte del Plan Integral de Recursos Humanos.	Gerencia Personas y Calidad	Humanos	- Nº de reuniones de evaluación realizadas



3.2	Continuar revisando el sistema de descripción de puestos laborales desde una perspectiva de género, analizando las tareas asignadas a cada perfil, las competencias requeridas, la formación, la experiencia y otros requisitos. Incorporar las fichas de descripción de puestos al PIDE, como parte del Plan Integral de Recursos Humanos.	Gerencia Personas y Calidad	Humanos	- Revisión de fichas de descripción de los puestos laborales. - Incorporación en el PIDE.
-----	---	--------------------------------	---------	--



EJE 4: Retribuciones

ACCIÓN	Evaluación y seguimiento de la política salarial.
OBJETIVO	Garantizar el cumplimiento de los principios de igualdad de oportunidades en la política salarial de la entidad.

MEDIDAS		PERSONA/ DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS	INDICADORES SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
4.1	Realización periódica de análisis estadísticos sobre las retribuciones medias de mujeres y hombres en la entidad, teniendo en cuenta las retribuciones con y sin complementos, y plantear acciones correctoras si se identifican diferencias salariales.	Personas y Calidad Comisión de Igualdad Administración	Humanos	- Informes de evaluación de la política salarial por categoría laboral, departamento y tipos de jornada, con y sin complementos extrasalariales y tipologías. - Detección de desigualdades y posibles soluciones para evitarlas. - Acciones implementadas. - Impacto de las acciones implementadas.



EJE 5: Formación

ACCIÓN	Promocionar la formación en igualdad de género a toda la plantilla y a todas las personas que colaboran en la entidad.
OBJETIVO	Elaboración de un Plan de Formación que incluya formación en igualdad.

MEDIDAS		PERSONA/ DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS	INDICADORES SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
5.1	Planificar y fomentar la formación dirigida a toda la plantilla sobre igualdad, transversalidad de género, prevención de la violencia de género, corresponsabilidad, masculinidades responsables e interseccionalidad, reservando plazas específicas para personas voluntarias y promoviendo la participación del Consejo Regional y la Comisión Ejecutiva.	Personas y Calidad Gerencia Equipo profesional Comisión de Igualdad	Humanos Económicos	- Relación de los contenidos trabajados. - % de personas formadas sobre el total de trabajadores/as, desagregado por sexo. - N° de personas voluntarias participantes, según sexo. - N° de personas de la Junta Directiva participantes, según sexo. - Nivel de satisfacción de la formación (Informe evaluación).



5.2	Realizar cursos obligatorios de prevención y detección de violencia de género y violencia sexual dirigido al personal de atención a los/as usuarios/as.	Personas y Calidad Comisión de Igualdad Gerencia	Humanos Económicos	- Relación de los contenidos trabajados. - % de personas formadas sobre el total de trabajadores/as, desagregado por sexo. - Nº de personas voluntarias participantes, según sexo. - Nº de personas de la Junta Directiva participantes, según sexo. - Nivel de satisfacción de la formación (Informe evaluación).
-----	---	--	-----------------------	--



EJE 6: Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

ACCIÓN	Difundir las medidas de conciliación disponibles en la entidad, promocionar la corresponsabilidad, así como facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.
OBJETIVO	Promocionar las medidas de conciliación propias y promover nuevas, estudiando y adaptándose a las necesidades de la plantilla.

MEDIDAS		PERSONA/ DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS	INDICADORES SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
6.1	Reuniones anuales para analizar las necesidades y posibles mejoras en materia de conciliación laboral dentro de la entidad, considerando las demandas temporales de los servicios que se brindan y que deben ser atendidas en cada puesto. El propósito es generar propuestas de medidas viables y efectivas. En caso de aprobarse nuevas acciones o modificarse las existentes, se procederá a actualizar el Protocolo de Relación Laboral.	Gerencia Personas y Calidad Comisión de Igualdad	Humanos	- Informe final con conclusiones y propuestas. - N° y distribución porcentual de participantes, desagregado por sexo. - N° y tipo de propuestas que se acuerdan implantar del total de las manifestadas en el informe. - Actualización del Protocolo de Relación Laboral.



6.2	En las reuniones u otros espacios de toma de decisiones, establecer pautas que favorezcan la gestión efectiva del tiempo y no dificulten la conciliación (establecer una duración máxima, buscar horarios compatibles, redactar un orden del día, convocar con antelación, etc.).	Comisión Ejecutiva Gerencia Personas y Calidad Comisión de Igualdad	Humanos	- Nº de reuniones convocadas con al menos 3 días o más de antelación - Nº de reuniones que cuentan con un orden del día claro y distribuido previamente - Nº de reuniones programadas en horarios compatibles con la conciliación laboral
6.3	Realizar acciones de sensibilización dentro de la organización enfocadas en promover la corresponsabilidad en las tareas de cuidado. Fomentar activamente el uso del permiso de paternidad, cuando sea aplicable, así como la participación en el cuidado de menores y otros familiares dependientes.	Personas y Calidad Comisión de Igualdad Comunicación	Humanos	- Número y contenido de las sensibilizaciones. - % de trabajadores solicitantes de permisos y medidas de conciliación para el cuidado de menores y otros/as familiares dependientes.



EJE 7: Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

ACCIÓN	Actualización y difusión del Protocolo de Prevención del Acoso Sexual y del Acoso por Razón de Sexo que establece las medidas de prevención y los procedimientos de actuación ante posibles casos.
OBJETIVO	Garantizar la prevención del acoso sexual o por razón de sexo en la entidad formulando y difundiendo los mecanismos de actuación adecuados.

MEDIDAS		PERSONA/ DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS	INDICADORES SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
7.1	Revisión y actualización si procede del protocolo en materia de prevención y actuación ante casos de acoso sexual y/o por razón de sexo, en el ámbito laboral.	Personas y Calidad Comisión de Igualdad	Humanos	- Documento de protocolo anti acoso realizado y aprobado.
7.2	Formar a otra persona adicional, responsable del protocolo y encargada de recibir quejas y sugerencias e intervenir ante posibles casos.	Gerencia Personas y Calidad Comisión de Igualdad	Humanos	- Nombramiento de la persona responsable. - Formación de la persona responsable.
7.3	Difusión interna del protocolo antiacoso siguiendo los canales de la entidad, incluyendo a los voluntarios y voluntarias de la entidad.	Personas y Calidad Comisión de Igualdad Comunicación	Humanos	- Difusión del protocolo realizada. - Nº difusiones, métodos y alcance. - Nº de consultas recibidas de acoso. - Nº denuncias presentadas/ resueltas.

EJE 8: Comunicación

ACCIÓN	Seguir incorporando el compromiso con la igualdad de oportunidades en todos los canales y mensajes de comunicación de la entidad.
OBJETIVO	Promover y proyectar, tanto interna como externamente, una imagen institucional alineada con los valores de igualdad de oportunidades.

MEDIDAS		PERSONA/ DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS	INDICADORES SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
8.1	Continuar utilizando el lenguaje inclusivo en todos los documentos internos de la entidad, ofertas en procesos de selección y promoción y de las comunicaciones externas y de las RRSS.	Personas y Calidad Equipo profesional Comisión de Igualdad Comunicación Gerencia	Humanos	- Continuidad del lenguaje inclusivo.
8.2	Organizar y/o participar en acciones de sensibilización sobre igualdad de género a nivel local, como las conmemoraciones del 8 de marzo (Día Internacional de las Mujeres) o el 25 de noviembre (Día Internacional para la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres), entre otras fechas relevantes.	Equipo profesional Comisión de Igualdad Comunicación Gerencia	Humanos	- Nº y tipo de actuaciones de sensibilización en las que se participa. - Nº y tipo de actuaciones de sensibilización que se organizan desde la entidad. - Nº de participantes desagregado por sexo según tipo de actuación.
8.3	Difusión interna y externa de las actuaciones que se realicen en materia de igualdad por parte de la entidad.	Comisión de Igualdad Comunicación	Humanos	- Canales utilizados. - Nº de publicaciones realizadas.



EJE 9: Condiciones de trabajo

ACCIÓN	Incorporar la perspectiva de género en el análisis y definición de las condiciones laborales de la plantilla, así como en las medidas de prevención de riesgos laborales.
OBJETIVO	Garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las condiciones laborales de las trabajadoras y trabajadores.

MEDIDAS		PERSONA/ DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS	INDICADORES SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
9.1	Realizar una revisión del Plan de Prevención de Riesgos Laborales con perspectiva de género, considerando las características ergonómicas, biológicas y las situaciones específicas que puedan afectar de manera diferenciada a las trabajadoras. Incluir las modificaciones necesarias en el plan y asegurar su adecuada difusión a toda la plantilla.	Personas y Calidad Servicio de Prevención Comisión de Igualdad	Humanos Económicos	- Plan de prevención de RL revisado - Nº y tipo de modificaciones incorporaciones al Plan de PRL - Evidencia de la difusión de las modificaciones a la plantilla (correo, sesiones informativas, documentación)



VIII. Calendario

EJE 1	Cultura organizacional y compromiso con la igualdad	2025		2026				2027			
		3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
	Medida										
1.1	Poner a disposición de todas las personas de la entidad el II plan de igualdad, tanto personas trabajadoras como voluntarias.										
1.2	Incluir anualmente referencias de los avances del Plan de Igualdad en la memoria final de la entidad.										
1.3	Difusión y coordinación con los recursos especializados en igualdad y en información, prevención y atención en violencia de género locales, autonómicos y estatales.										
1.4	Participar en encuentros específicos sobre género y discapacidad, trabajando en red y estableciendo sinergias con otras entidades										



1.5	Incluir en el manual de bienvenida a las personas voluntarias y en el protocolo de voluntariado referencias sobre la igualdad de género y el plan de igualdad de la entidad.										
1.6	Organizar encuentros dirigidos a mujeres con discapacidad como espacios de intercambio de experiencias, reflexión colectiva y creación de redes de apoyo mutuo, incorporando de manera transversal la perspectiva de género.										
1.7	Elaboración y difusión de material gráfico de sensibilización sobre la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la elección de estudios y desempeño de profesiones tradicionalmente masculinizadas o feminizadas.										
EJE 2	Selección y contratación	2025		2026				2027			
		3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
	Medida										
2.1	Mantener y reforzar el lenguaje no sexista en la redacción de las ofertas de empleo de la entidad, así como la publicación de ofertas de voluntariado.										
2.2	Incorporar como requisito “deseable” en las ofertas de empleo y de voluntariado la sensibilización o formación en igualdad de género.										
2.3	Continuar promoviendo, en futuras contrataciones, la estabilidad laboral mediante la conversión de contratos temporales o fijos discontinuos en contratos indefinidos, así como facilitando la transición de jornadas parciales a completas o la ampliación de horas en las jornadas parciales.										
2.4	En los procesos de selección, a igualdad de méritos, escoger a la persona candidata del sexo infrarrepresentado, teniendo en cuenta la distribución del equipo técnico según categoría profesional, área y nivel jerárquico y sexo. Incorporar este principio en el Plan Integral de RRHH										



EJE 3	Gestión del talento y promoción profesional	2025		2026				2027			
		3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
	Medida										
3.1	Realizar evaluaciones anuales de desempeño del personal, recogiendo fortalezas, áreas de mejora y propuestas de desarrollo tanto a nivel individual como grupal, integrando de manera transversal la perspectiva de género. Este proceso se incorporará dentro del Plan Integral de Desarrollo del Empleo (PIDE), como parte del Plan Integral de Recursos Humanos.										
3.2	Continuar revisando el sistema de descripción de puestos laborales desde una perspectiva de género, analizando las tareas asignadas a cada perfil, las competencias requeridas, la formación, la experiencia y otros requisitos. Incorporar las fichas de descripción de puestos al PIDE, como parte del Plan Integral de Recursos Humanos.										
EJE 4	Retribuciones	2025		2026				2027			
		3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
	Medida										
4.1	Análisis estadísticos periódicos sobre retribuciones medias de mujeres y hombres, teniendo en cuenta las retribuciones con y sin complementos, y plantear acciones correctoras si se identifican diferencias salariales.										



EJE 5	Formación	2025		2026				2027			
		3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
	Medida										
5.1	Planificar y fomentar la formación dirigida a toda la plantilla sobre igualdad, transversalidad de género, prevención de la violencia de género, corresponsabilidad, masculinidades responsables e interseccionalidad, reservando plazas específicas para personas voluntarias y promoviendo la participación del Consejo Regional y la Comisión Ejecutiva.										
5.2	Realizar cursos obligatorios de prevención y detección de violencia de género y violencia sexual dirigido al personal de atención a los/as usuarios/as.										
EJE 6	Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	2025		2026				2027			
		3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
	Medida										
6.1	Reuniones anuales para analizar las necesidades y posibles mejoras en materia de conciliación laboral dentro de la entidad, considerando las demandas temporales de los servicios que se brindan y que deben ser atendidas en cada puesto. El propósito: generar propuestas de medidas viables y efectivas. Se actualizará en su caso Protocolo de Relación Laboral.										
6.2	En las reuniones u otros espacios de toma de decisiones, establecer pautas que favorezcan la gestión efectiva del tiempo y no dificulten la conciliación (establecer una duración máxima, buscar horarios compatibles, redactar un orden del día, convocar con antelación, etc.).										
6.3	Acciones de sensibilización dentro de la organización enfocadas en promover la corresponsabilidad en las tareas de cuidado. Fomentar uso del permiso de paternidad, cuando aplicable, así como la participación en el cuidado de menores y otros familiares dependientes.										



EJE 7	Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	2025		2026				2027			
		3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
	Medida										
7.1	Revisión y actualización si procede del protocolo en materia de prevención y actuación ante casos de acoso sexual y/o por razón de sexo, en el ámbito laboral.										
7.2	Formar a otra persona adicional, responsable del protocolo y encargada de recibir quejas y sugerencias e intervenir ante posibles casos.										
7.3	Difusión interna del protocolo anti acoso siguiendo los canales de la entidad, incluyendo a los voluntarios y voluntarias de la entidad.										
EJE 8	Comunicación	2025		2026				2027			
		3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
	Medida										
8.1	Continuar utilizando el lenguaje inclusivo en todos los documentos internos de la entidad, ofertas en procesos de selección/ promoción, comunicaciones externas y de las RRSS.										
8.2	Organizar y/o participar en acciones de sensibilización sobre igualdad de género a nivel local, como las conmemoraciones del 8 de marzo (Día Internacional de las Mujeres) o el 25 de noviembre (Día Internacional para la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres), entre otras fechas relevantes.										



8.3	Difusión interna y externa de las actuaciones que se realicen en materia de igualdad por parte de la entidad.										
EJE 9	Condiciones de trabajo	2025		2026				2027			
		3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
	Medida										
9.1	Realizar una revisión del Plan de Prevención de Riesgos Laborales con perspectiva de género, considerando las características ergonómicas, biológicas y las situaciones específicas que puedan afectar de manera diferenciada a las trabajadoras. Incluir las modificaciones necesarias en el plan y asegurar su adecuada difusión a toda la plantilla.										

IX. Seguimiento y evaluación

El **seguimiento** continuo del II Plan de Igualdad permitirá comprobar la consecución de los objetivos propuestos para cada medida y analizar su proceso de implementación, con el fin de incorporar nuevas acciones si fuera necesario o corregir posibles desviaciones.

La **evaluación** del Plan de Igualdad permitirá la revisión de las prácticas en función de sus resultados para facilitar el cumplimiento del objetivo de igualdad de COCEMFE Cantabria.

La duración del presente II Plan de Igualdad tiene una vigencia de **2 años** a contar desde la fecha de su firma.

- **Responsables del seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad:**

La Comisión de Igualdad de COCEMFE Cantabria es el órgano responsable de la elaboración, seguimiento, evaluación y revisión del II Plan de Igualdad.

A efectos de garantizar la coherencia y continuidad en la aplicación del Plan, la Comisión de Seguimiento estará integrada por los mismos miembros que la Comisión de Igualdad, asumiendo esta última las funciones de seguimiento y evaluación del Plan.

De este modo, se asegura una visión global y coordinada del proceso, así como la implicación directa de las personas que han participado en la elaboración del Plan en su posterior desarrollo, seguimiento y mejora continua.

Miembros:

Nombre y apellidos	Puesto profesional
Jose Luis Sáiz Gutierrez	Intermediación laboral
Beatriz González Varela	Personas y Calidad
Iria Fernández Barquín	Técnica de Comunicación
Juan Moyano Navas	Comisión Ejecutiva

▪ **Funciones de la Comisión de seguimiento (Comisión Igualdad):**

-Reunirse como mínimo cada cuatro meses y siempre que lo consideren necesario en fechas extraordinarias, previa justificación por requerimiento de alguna de las partes.

-Recoger sugerencias y quejas de los/as empleados/as, personas usuarias y voluntarias en caso de producirse, a fin de analizarlas y proponer soluciones.

-Asimismo, detendrá las funciones previstas en el anexo adjunto.

▪ **Procedimiento para el desarrollo del seguimiento y evaluación:**

El seguimiento y evaluación a realizar medirá como mínimo:

- El conocimiento de las medidas y acciones implantadas: el grado de conocimiento permitirá evaluar la calidad de la comunicación tanto de los contenidos como de los canales informativos.
- La utilización de las medidas y acciones implantadas: permitirá evaluar si las medidas han sido acordes a las necesidades de la entidad y en caso de un escaso uso de ellas, detectar si están existiendo obstáculos que dificultan su utilización.
- La satisfacción de empleados/as con las medidas y acciones implantadas: permitirá saber si las medidas están correctamente planteadas y son la respuesta necesaria a las necesidades de empleados/as.

Seguimiento: La información recopilada durante la implementación del II Plan de Igualdad se reflejará en informes cuatrimestrales de seguimiento, elaborados por la Comisión de Igualdad.

Dichos informes recogerán la situación actual de COCEMFE Cantabria, así como la evolución y grado de ejecución de las medidas previstas en el Plan, valorando los avances alcanzados en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.



Los informes elaborados serán trasladados a la Gerencia de COCEMFE Cantabria para su conocimiento y valoración, a fin de facilitar la toma de decisiones orientadas a la mejora continua en la aplicación del principio de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en la gestión de la entidad.

Evaluación: La evaluación del II Plan de Igualdad se llevará a cabo durante el último cuatrimestre del período de vigencia del Plan.

Para su realización se emplearán los instrumentos de recogida y análisis de información necesarios, entre ellos: fichas de seguimiento, actas de reuniones, informes semestrales y cualquier otra documentación que la Comisión de Seguimiento considere pertinente.

El objetivo de la evaluación será valorar el grado de cumplimiento de las medidas, el impacto alcanzado y la eficacia del Plan, identificando posibles áreas de mejora y recomendaciones para su futura actualización.

X. Recursos y medios

Recursos económicos

COCEMFE Cantabria dotará de los recursos económicos necesarios en aquellas acciones que requieran un coste económico. En cada una de las fichas de las acciones se especifica la previsión económica, si la acción lo requiere, o se especifica que no tiene un coste extra previsto.

Ello no está exento de que durante la implementación de las acciones puedan surgir gastos derivados o recursos económicos necesarios para su adecuada ejecución, que no hayan estado previstos inicialmente. Por lo que las previsiones presupuestarias de las acciones pueden variar una vez realizadas, guardándose siempre los documentos que evidencien finalmente el valor presupuestado.

Recursos materiales

Se contará con los recursos propios de la federación, tanto a nivel de medios técnicos, como utilización de distintos servicios o colaboración con entidades públicas y privadas.

Esto incluye la utilización de las instalaciones del centro, material informático, materiales audiovisuales, de impresión de la federación para llevar a cabo las actuaciones previstas en este Plan de Igualdad.

Recursos del entorno

Se tendrán en cuenta también los recursos existentes por parte de Administraciones Públicas o entidades privadas en materia de igualdad de género con las que se pueda colaborar, así como solicitar asesoramiento técnico específico si se requiere.



Como muestra de conformidad a cuanto antecede, firman el presente documento en Santander a 7 de octubre de 2025.

Juan Moyano Navas

Beatriz González Varela

Jose Luis Sáiz Gutierrez

EN EXCEDENCIA
POR CUIDADO DE HIJO
MENOR HASTA 19/11/26

Iria Fernández Barquín