

# PLAN DE IGUALDAD

**FUNDACION ELCHE ACOGE DE LA  
COMUNIDAD VALENCIANA**

*Elaborado por:*

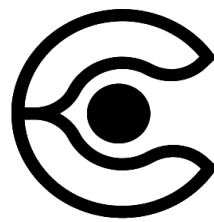


**AMALTEA**  
CONSULTORÍA EN  
IGUALDAD DE GÉNERO



**Elcheacoge**  
FUNDACIÓN

Organización federada en **acoge**



**AMALTEA**  
CONSULTORÍA EN  
IGUALDAD DE GÉNERO

**TÍTULO:** Plan de Igualdad de FUNDACION ELCHE ACOGE DE LA COMUNIDAD VALENCIANA

**EDITA:** Amaltea Consultoría en Igualdad de Género.

**MAQUETA:** Jesús Sanchez Raposo.

**AGENTES DE IGUALDAD:** Carmen Martínez Castillo

El presente informe se realiza de forma conjunta con la Comisión Negociadora de FUNDACION ELCHE ACOGE DE LA COMUNIDAD VALENCIANA

**FECHA DE ELABORACIÓN:** 2025.

El presente Plan de Igualdad ha sido negociado y aprobado por la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de FUNDACION ELCHE ACOGE DE LA COMUNIDAD VALENCIANA:

Fdo.:

Ángeles Rodas Lafuente

En representación de la organización

Fdo.:

Paula Gabarda Gabarda

En representación de FesMC UGT PV

## CONTENIDO

1. FICHA DE IDENTIFICACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN .....	5
2. MARCO NORMATIVO .....	6
3. DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE LO CONCIERTAN .....	9
4. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL .....	11
5. INFORMACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN.....	12
5.1. DESCRIPCIÓN DE LA ORGANIZACIÓN.....	12
5.2. MISIÓN, VISIÓN Y VALORES .....	12
6. RESULTADOS DEL INFORME DIAGNÓSTICO .....	14
7. RESULTADOS AUDITORÍA RETRIBUTIVA.....	19
1.1.1.1.    PROMEDIOS DE RETRIBUCIÓN EFECTIVA SEGÚN LOS PUESTOS DE IGUAL VALOR.....	20
1.1.1.2.    MEDIANAS DE RETRIBUCIÓN EFECTIVA SEGÚN LOS PUESTOS DE IGUAL VALOR.....	25
1.1.1.3.    PROMEDIOS DE RETRIBUCIÓN EQUIPARADA SEGÚN LOS PUESTOS DE IGUAL VALOR.....	26
1.1.1.4.    MEDIANAS DE RETRIBUCIÓN EQUIPARADA SEGÚN LOS PUESTOS DE IGUAL VALOR.....	27
7.    OBJETIVOS CUALITATIVOS Y CUANTITATIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD.....	29
7.1.    OBJETIVO GENERAL.....	29
7.2.    OBJETIVOS CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS POR ÁREAS .....	29
7.3.    OBJETIVOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA .....	30
8.    DESCRIPCIÓN DE MEDIDAS CONCRETAS DEL PLAN DE IGUALDAD .....	31

8.1. ÁREA DE PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN .....	31
9.3. ÁREA DE FORMACIÓN .....	32
9.4. ÁREA DE PROMOCIÓN PROFESIONAL .....	34
9.6. ÁREA DE EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL .....	36
9.8. ÁREA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO .....	45
9.10. ÁREA DE COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA.....	48
9.11. ÁREA DE PROTECCIÓN A LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO .....	51
9.12. ÁREA DE SALUD LABORAL Y PERSPECTIVA DE GÉNERO .....	53
9. DESCRIPCIÓN DE MEDIDAS CONCRETAS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA .....	55
10. CALENDARIO DE ACTUACIONES .....	58
12. COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO .....	61
13. SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA.....	63
13. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.....	64
15. ANEXOS.....	66
15.1. FICHA DE SEGUIMIENTO DE ACCIONES.....	66
15.2. CONCEPTOS BÁSICOS:.....	67

# 1. FICHA DE IDENTIFICACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN

DATOS DE LA ORGANIZACIÓN						
<b>RAZÓN SOCIAL</b>	FUNDACION ELCHE ACOGE DE LA COMUNIDAD VALENCIANA					
<b>NIF</b>	G54242490					
<b>DOMICILIO SOCIAL</b>	C/Dr. Sapena, 53. 03204. Elche (Alicante)					
<b>AÑO DE CONSTITUCIÓN</b>	1194 (Como asociación); 2007 (Cambio a fundación)					
RESPONSABLE DE LA ENTIDAD						
<b>NOMBRE</b>	Francisco Cámara Martínez					
<b>CARGO</b>	Presidente					
<b>TELF.</b>	965426172					
<b>E-MAIL</b>	<a href="mailto:presidencia@elcheacoge.org">presidencia@elcheacoge.org</a>					
ACTIVIDAD						
<b>SECTOR ACTIVIDAD</b>	ONG					
<b>CNAE</b>	9499					
<b>DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD</b>	Defensa y promoción de los derechos de las personas migrantes y refugiadas					
<b>DISPERSIÓN GEOGRÁFICA Y ÁMBITO DE ACTUACIÓN</b>	Ámbito municipal, provincial, autonómico y estatal (entidad federada en Red Acoge)					
DIMENSIÓN						
<b>PERSONAS TRABAJADORAS</b>	<b>MUJERES</b>		<b>HOMBRES</b>		<b>TOTAL</b>	
	<b>36</b>		<b>15</b>		<b>51</b>	
<b>CENTROS DE TRABAJO</b>	Sede Centro: C/Dr Sapena, 53. 03204. Elche (Alicante)  Sede Rincón de las Culturas: C/Arturo Salvetti Pardo, 9. 03206. Elche (Alicante)  Centro Protección Internacional: C/Antonio Valero Agulló, 7. 03203. Elche (Alicante)					
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
<b>DISPONE DE DEPARTAMENTO DE PERSONAL</b>	Sí					
<b>REPRESENTACIÓN LEGAL DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS</b>	No					

## 2. MARCO NORMATIVO

El derecho a la igualdad de trato y de oportunidades es un derecho fundamental que queda recogido en el artículo 14 de la Constitución Española. No obstante, la dificultad para hacer efectivo dicho derecho ha derivado en la elaboración de múltiples normativas específicas en materia de igualdad.

La más reconocida es la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (BOE num.71 de 23 de marzo), cuyo objetivo principal es “hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria”.

El 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, incorpora cambios muy significativos en dicha Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, en materia de planes de igualdad:

- Establece la obligatoriedad de que todas las empresas con cincuenta o más personas trabajadoras deben elaborar y aplicar un plan de igualdad.
- Enumera los elementos y contenidos mínimos que debe contener el plan de igualdad:
  1. Diagnóstico de la situación negociado, en su caso.
  2. Objetivos a alcanzar en conexión con las estrategias y prácticas dirigidas a su consecución.
  3. Sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.
- Establece un registro en el que deben quedar inscritos todos los planes de igualdad.

- Ordena al Gobierno (por medio del nuevo artículo 46.6 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo) a llevar a cabo el desarrollo reglamentario de los planes de igualdad.

El 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, surge para dar cumplimiento al mandato de desarrollo reglamentario establecido en el artículo 46.6 de la Ley Orgánica 3/2007. Del mismo modo, “sirve de instrumento para impulsar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres conforme a lo dispuesto en los artículos 9.2 y 14 de la Constitución Española, y el artículo 14 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, dado que los planes y medidas de igualdad en las empresas son un instrumento eficaz para combatir las posibles formas de discriminación existentes en el ámbito de las organizaciones y para promover cambios culturales que eviten sesgos y estereotipos de género que siguen frenando la igualdad real entre mujeres y hombres. Además, los planes de igualdad también se articulan como un instrumento de mejora de las organizaciones en cuanto a su imagen, clima laboral y rentabilidad.”

Sin perjuicio de previsiones distintas acordadas en convenio colectivo, el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, de conformidad con lo previsto en los artículos 45 y 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, establece que “los planes de igualdad, incluidos los diagnósticos previos, deberán ser objeto de negociación con la representación legal de las personas trabajadoras”. En las empresas donde no exista la representación legal referida, el plan de igualdad será negociado con “los sindicatos más representativos y con los sindicatos representativos del sector al que pertenezca la empresa”.

Asimismo, de acuerdo al Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, que complementa la regulación contenida en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, los planes de igualdad deben incluir un Registro Retributivo, así como una Auditoría Retributiva que compruebe si el sistema retributivo de la organización, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución.

Con estos dos últimos Reales Decretos se avanza en el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030, principalmente en los ODS 5 (“Igualdad de género”) y 8 (“Trabajo decente y crecimiento económico”), y en concreto en el cumplimiento de las metas que se indican a continuación:

- 5.1. Poner fin a todas las formas de discriminación contra las mujeres
- 5.2. Eliminar todas las formas de violencia contra las mujeres y las niñas en los ámbitos públicos y privados
- 5.4 Reconocer la importancia de los cuidados y fomentar la corresponsabilidad
- 5.5. Asegurar la participación plena y efectiva de mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo
- 8.5. Lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor

### **3. DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE LO CONCIERTAN**

El presente Plan de Igualdad ha sido suscrito por la **Comisión Negociadora** del Plan de Igualdad de **FUNDACION ELCHE ACOGE DE LA COMUNIDAD VALENCIANA** constituida por:

En representación de la empresa:

- Ángeles Rodas Lafuente, Responsable de Igualdad.

Por parte de la representación de la plantilla:

- Paula Gabarda Gabarda, UGT FeSMC PV.

Las partes negociadoras han acordado que la Comisión Negociadora tiene las siguientes competencias:

- Negociación y elaboración del diagnóstico y de las medidas que integran el Plan de Igualdad.
- Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.
- Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
- Impulso de la implantación del Plan de Igualdad en la empresa.
- Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del Plan de Igualdad implantadas.
- Remisión del Plan de Igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.
- El impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.

Las personas que integran la Comisión Negociadora deberán observar en todo momento el deber de sigilo con respecto a aquella información que les haya sido expresamente

comunicada con carácter reservado. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa a esta Comisión podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

En caso de vacancia, ausencia, dimisión, finalización del mandato o que le sea retirado por las personas que las designaron, por imposibilidad o causa justificada, las personas que integran la comisión serán sustituidas. Las personas que dejen de formar parte de la Comisión Negociadora y que representen a la empresa serán reemplazadas por esta, y si representan a la plantilla serán reemplazadas por el órgano de representación legal y/o sindical de la plantilla de conformidad con su régimen de funcionamiento interno.

En el supuesto de sustitución se formalizará por escrito la fecha de la sustitución y motivo, indicando nombre, apellidos, DNI y cargo tanto de la persona saliente, como de la entrante.

## 4. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

El presente Plan de Igualdad va dirigido a todas las personas trabajadoras de **FUNDACION ELCHE ACOGE DE LA COMUNIDAD VALENCIANA**, independientemente de su forma de contratación laboral, incluidas las personas con contratos fijos discontinuos, con contratos de duración determinada y personas cedidas por empresas de trabajo temporal durante los periodos de prestación de servicios.

La empresa manifiesta de forma clara que las medidas recogidas en este Plan serán de aplicación a las mujeres trans, para incidir de forma activa sobre la eliminación de las situaciones de desigualdad y discriminación que éstas sufren en el ámbito laboral, haciendo expresa mención en cumplimiento del artículo 55.3 de la ley 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.

El ámbito territorial se localiza en Elche (Alicante, España), siendo el domicilio de la organización el siguiente:

- C/ Dr Sapena, 53. 03204. Elche (Alicante).

Asimismo, la organización cuenta con los siguientes tres centros de trabajo:

- Sede Centro: C/Dr Sapena, 53. 03204. Elche (Alicante).
- Sede Rincón de las Culturas: C/Arturo Salvetti Pardo, 9. 03206. Elche (Alicante).
- Centro Protección Internacional: C/Antonio Valero Agulló, 7. 03203. Elche (Alicante).

El actual Plan de Igualdad tendrá una vigencia de cuatro años, desde su fecha de aprobación.

El plan de igualdad se mantendrá vigente durante este plazo en tanto la normativa legal o convencional no obligue a su revisión o la experiencia indique su necesario ajuste, pudiéndose establecer acciones específicas dirigidas a grupos de interés de la entidad.

## 5. INFORMACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN

### 5.1. DESCRIPCIÓN DE LA ORGANIZACIÓN

**FUNDACION ELCHE ACOGE DE LA COMUNIDAD VALENCIANA** se constituyó en el año 1994 como asociación. No obstante, la fundación se formó en el año 2007 con la finalidad de recoger el trabajo que hasta el momento venía realizando la Asociación Elche Acoge dándole así continuidad al mismo y ampliando sus líneas de trabajo para otorgar una respuesta más adecuada a la actual realidad social en el ámbito de la migración.

Se trata de una entidad federada a Red Acoge, donde llevan a cabo un trabajo conjunto por la defensa de derechos y promoción de las personas migrantes y refugiadas, promoviendo la participación, la igualdad de oportunidades y la integración social y laboral. Además, son miembros de la Federación Valenciana de Acoges, junto con las entidades Valencia Acoge y Vega Baja Acoge, cuyo fin es trabajar en red en el territorio de la comunidad autónoma como estrategia de posicionamiento ante las administraciones públicas y garantizar el impacto de su trabajo en el territorio.

Su página web es: [www.elcheacoge.org](http://www.elcheacoge.org)

### 5.2. MISIÓN, VISIÓN Y VALORES

Los **objetivos organizacionales** se fundamentan en trabajar la defensa de los derechos humanos de las personas migrantes y refugiadas.

Por lo que respecta a su **misión**, la misma se basa en promover y defender los derechos de las personas migrantes y refugiadas y su inclusión y promoción plena en la sociedad de acogida, fomentando el conocimiento, el respeto mutuo y la convivencia intercultural.

En relación con los **valores organizacionales**, estos son:

- Acogida: La acogida se concibe como un punto de recepción y de apoyo integral de todas aquellas personas migrantes y asiladas que llegan a territorio español.

- Justicia social: La justicia social basada en la igualdad de oportunidades y defensa de los derechos humanos para alcanzar la igualdad de la ciudadanía.
  
- Igualdad: La igualdad entendida como el trato idéntico que se le brinda a cualquier persona sin que medie ningún tipo de discriminación por raza, sexo, religión, ideología, política, clase social o cualquier otro tipo de circunstancia.
  
- Diversidad: La diversidad como modelo de ciudadanía en la que se construya un clima de diálogo y respeto, y donde las diferencias supongan riqueza y crecimiento social.

## 6. RESULTADOS DEL INFORME DIAGNÓSTICO

Las principales **FORTALEZAS y ÁREAS DE MEJORA** de la organización encontradas en materia de igualdad fueron las siguientes:

### ÁREA DE ACCESO, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

#### Fortalezas

- Las **ofertas de empleo** no contienen ninguna referencia directa o indirecta respecto al sexo.
- Las **personas encargadas de realizar la selección y contratación** han recibido formación sobre igualdad de oportunidades.
- La mayoría de las incorporaciones producidas en el último año han sido en modalidad indefinida a tiempo completo.
- El 100% de las mujeres afirma que en la organización no se observan diferencias de trato según el sexo.
- La mayoría de mujeres y hombres afirma que en la organización se tienen en cuenta las capacidades profesionales con independencia del sexo.

#### Áreas de mejora

- Se observan diversos **ceses voluntarios** producidos durante el último año. Sería recomendable implementar mecanismos como entrevistas de salida que incorporen cuestiones vinculadas con la igualdad.

### ÁREA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

#### Fortalezas

- La **Clasificación Profesional** de la organización ha sido establecida en base a lo estipulado en el Convenio Colectivo de aplicación.
- La organización cuenta con **Descripciones de Puestos de Trabajo** elaboradas.

## ÁREA DE FORMACIÓN

### Fortalezas

- La organización cuenta con un **Plan de formación**.
- Existe un método concretamente establecido para detectar las **necesidades formativas** de la plantilla, lo cual ha sido corroborado por prácticamente la totalidad de la plantilla según el cuestionario realizado.
- Parte de la plantilla ha recibido **formación en materia de igualdad** en 2023.
- Durante los últimos tres años, han recibido formación un número significativo de mujeres y hombres.
- Mujeres y hombres han realizado el mismo número de **horas formativas** durante 2023, así como en cada una de las tipologías formativas.
- Se han concedido en 2023 un número significativo de **permisos y ayudas** para la formación.

## ÁREA DE PROMOCIÓN PROFESIONAL

### Fortalezas

- Los criterios utilizados para la promoción son neutros en relación con el sexo.
- Se han producido diversas promociones durante 2023, especialmente, en el caso de las mujeres.
- La mayoría de mujeres y hombres creen que se motiva tanto a mujeres como a hombres dentro de la empresa para promocionar en su puesto de trabajo.

### Áreas de mejora

- La organización no cuenta con los diversos **itinerarios profesionales** establecidos.

## ÁREA DE CONDICIONES DE TRABAJO

### Fortalezas

- La mayoría de la plantilla se encuentra en modalidad indefinida a tiempo completo.

## ÁREA DE EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

### Fortalezas

- La organización cuenta con un **Plan de Conciliación** en el que se reflejan las distintas medidas aplicables en esta materia.
- La organización dispone de un **Protocolo de Desconexión Digital** concretamente elaborado.

### Áreas de mejora

- Las mujeres han hecho uso en mayor medida de las distintas medidas de conciliación.

## ÁREA DE INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

### Fortalezas

- Un número mayor de mujeres ocupa el nivel jerárquico mando intermedio.

## ÁREA DE RETRIBUCIONES

### Fortalezas

- Diversos de los conceptos retributivos de **FUNDACION ELCHE ACOGE DE LA COMUNIDAD VALENCIANA** se precisan detallada y objetivamente en el **Convenio colectivo de acción e intervención social 2022-2024**:
- Los **criterios** utilizados para decidir los aumentos salariales son neutros en relación con el sexo.

## ÁREA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

### Fortalezas

- La organización cuenta con un **Protocolo de Acoso Sexual y/o Acoso Por Razón de Sexo**. Asimismo, el Convenio Colectivo de aplicación estipula la importancia del establecimiento de dicho protocolo.
- El **Convenio Colectivo** de aplicación establece el Acoso Sexual como falta muy grave.

### Áreas de mejora

- Un porcentaje significativo de mujeres y hombres desconoce la existencia del **Protocolo de Acoso Sexual y Por Razón de Sexo**. Sería recomendable incrementar la tarea de difusión de dicho Protocolo.

## ÁREA DE COMUNICACIÓN INCLUSIVA Y NO SEXISTA

### Fortalezas

- La organización cuenta con varios **manuales** de referencia en **materia de lenguaje inclusivo y no sexista**.
- Según los datos obtenidos a partir del Cuestionario realizado, la mayoría de hombres y mujeres consideran que el lenguaje inclusivo se utiliza siempre o casi siempre.

### Áreas de mejora

- La organización no ha realizado **formación** específica **en materia de lenguaje inclusivo**.

## ÁREA DE PROTECCIÓN A LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

### Fortalezas

- La organización ha facilitado información a la plantilla sobre cursos de **formación** en relación con la violencia de género.

### Áreas de mejora

- No existe en la organización un **Protocolo de actuación para trabajadoras víctimas de violencia de género.**

## ÁREA DE SALUD LABORAL Y PERSPECTIVA DE GÉNERO

### Fortalezas

- La persona interna responsable de la prevención posee formación específica en igualdad.

### Áreas de mejora

- No se ha realizado la evaluación de los **riesgos psicosociales.**
- Las **evaluaciones de riesgos** realizadas no se encuentran separadas por sexos.
- A la hora de elegir el **Servicio de Prevención Ajeno** no se tiene en cuenta de si el mismo dispone de las medidas legalmente exigidas en materia de igualdad.

## 7. RESULTADOS AUDITORÍA RETRIBUTIVA

La Auditoría Retributiva, realizada se presenta en un informe separado. No obstante, indicar que la misma se ha realizado utilizando las siguientes **herramientas**:

- **Guía OIT:** *Promoción de la igualdad salarial por medio de la evaluación no sexista de los empleos.*
- **Herramienta Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo en las Empresas con Perspectiva de Género,** del Instituto de las Mujeres del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.
- **Herramienta de Registro Retributivo** del Instituto de las Mujeres del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. De acuerdo con la previsto en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Considerando las puntuaciones obtenidas como resultado del sistema de valoración de puestos de trabajo SVPT, **se han clasificado los puestos de FUNDACION ELCHE ACOGE DE LA COMUNIDAD VALENCIANA según las siguientes agrupaciones:**

AGRUPACIONES	PUESTOS DE TRABAJO "DE IGUAL VALOR"
<b>07</b>	ABOGADA/O (560) PSICOLOGA/O (590)
<b>06</b>	PEDAGOGA/O (535)
<b>05</b>	TECNICA/O INTEGRACION SOCIAL (457) TECNICA/O ADMINISTRACION FINANZA (423) TRABAJADOR/A SOCIAL (429)
<b>04</b>	MONITOR/A PROGRAMA TALLER (386) TECNICO/A ADMINISTRATIVO/A (303) TECNICO/A ANIMACION SOCIOCULTURAL (381) TECNICO/A EMPLEO (303)

	TECNICO/A PROGRAMA (303)
	TECNICO/A PROYECTOS (303)
<b>03</b>	TÉCNICO/A (279)

En base a dichas agrupaciones, las principales brechas según los puestos de igual valor son:

### *1.1.1.1. PROMEDIOS DE RETRIBUCIÓN EFECTIVA SEGÚN LOS PUESTOS DE IGUAL VALOR*

Se indican a continuación las **diferencias retributivas de los promedios** en cada uno de los conceptos salariales y extrasalariales, teniendo en cuenta que las mujeres conforman el 71% de la plantilla:

- En el **Salario Base**, la diferencia de retribución entre hombres y mujeres es del 24% del salario masculino sobre el femenino. La misma se debe a que son las mujeres de la organización aquellas que han trabajado durante un período inferior en el ejercicio 2023.

Asimismo, únicamente diversas mujeres de la fundación cuentan con una jornada inferior al 100% en el período de referencia.

Si desgranamos el análisis por AGRUPACIONES, se observa en la AGRUPACIÓN/ESCALA una diferencia salarial del 36% del salario masculino sobre el femenino. La misma se debe a lo comentado anteriormente en el total del Salario Base, ya que, concretamente, en esta AGRUPACIÓN/ESCALA diversas mujeres han finalizado su relación laboral en 2023 y/o han trabajado durante un período de tiempo inferior porque han sido contratadas durante el propio ejercicio. Asimismo, dos de ellas cuentan con un porcentaje de jornada inferior en comparación al resto de la plantilla que si se encuentra al 100% de la jornada. Asimismo, en la **Tabla 3**

donde se muestran los importes equiparados, se puede observar que la diferencia salarial es del 0%.

Así pues, las diferencias observadas en la AGRUPACIÓN/ESCALA 05 (33% del salario masculino sobre el femenino) y en la ESCALA/AGRUPACIÓN 07 (21% del salario masculino sobre el femenino) se deben igualmente a lo comentado anteriormente. Prueba de ello es que al observar la **Tabla 3** donde se muestran los importes equiparados dicha diferencia salarial desciende al 1% del salario femenino y al 3% del salario masculino sobre el femenino respectivamente.

→ En el **Total Complementos Salariales**, la diferencia de retribución entre hombres y mujeres es del 10% del salario masculino sobre el femenino.

Si desgranamos el análisis por AGRUPACIONES, se observa en distintas de las AGRUPACIONES/ESCALAS ( 04;05 y 07) diferencias salariales del salario masculino sobre el femenino respecto al Complemento Compensable y Absorbible: Complemento salarial percibido por diversas mujeres y diversos hombres de la organización, ya que opera la compensación y absorción cuando los salarios realmente abonados, en su conjunto y cómputo anual, son más favorables para las personas trabajadoras que los fijados en el orden normativo o convencional de referencia.

De este modo, la función de dicho complemento se basa en la compensación del salario que, previamente a la incorporación por parte de la entidad al nuevo Convenio Colectivo, ya se había pactado con las mismas. Asimismo, se adjunta a continuación el escrito que se elaboró y formalizó a efectos de dejar constancia de dicha retribución:



Don Francisco Cámara Martínez, en calidad de Presidente y en nombre y representación de la Fundación Elche Acoge de la Comunidad Valenciana, con CIF G54242490, domiciliada en la calle Travesía de San Joaquín, 2, C.P. 03203 de Elche (Alicante)

**MANIFIESTA:**

Que las partes de común acuerdo pactan que los trabajadores percibirán un salario bruto, en cómputo anual, superior al convenio colectivo de aplicación de Acción e intervención social para cada una de sus categorías.

Que, por ello, los trabajadores verán reflejado en sus nóminas mensuales un complemento salarial compensable y absorbible que viene a complementar estos salarios en virtud del artículo 26.5 del Estatuto de los Trabajadores.

Y para que conste, y en prueba de su conformidad, se firma el presente documento en Elche, a 1 de enero de 2021.



Francisco Cámara Martínez  
Presidente Fundación Elche Acoge

Asimismo, se observa en las AGRUPACIONES/ESCALAS mencionadas anteriormente diferencias salariales respecto al complemento Paga navidad: Se trata del complemento salarial que ha sido percibido por diversas de las mujeres y diversos de los hombres que se han finalizado su relación contractual en 2023, ya que mediante el mismo se abona como liquidación anticipada la paga extraordinaria a

las personas que va a extinguir su contrato por cualquier de las causas aplicables (baja voluntaria, finalización de contrato etc...)

Concretamente, en la AGRUPACIÓN/ESCALA 04 se observa una diferencia del 100% del salario masculino sobre el femenino respecto a los siguientes complementos:

**Complemento responsabilidad:** Este complemento salarial únicamente ha sido percibido por un hombre dentro de la AGRUPACIÓN/ESCALA mencionada, ya que el mismo retribuye unas determinadas y específicas funciones y/o actividad singular que requiere una especial dedicación, responsabilidad y/o jefatura y que, así pues, se abona durante el tiempo que dura la realización de las mismas. De este modo, realiza las funciones de responsabilidad del área de administración y Gestión económica.

**Complemento coordinación:** Este complemento salarial únicamente ha sido percibido por el mismo hombre al que se le ha retribuido el complemento responsabilidad, ya que, este complemento igualmente se retribuye por las funciones derivadas de la coordinación, así como por estar al cargo de los diferentes recursos necesarios para la consecución de los resultados específicos encomendados de un programa, unidad, centro, departamento, etc. De este modo, la persona indicada coordina un equipo integrado por tres personas trabajadoras.

**Complemento por guardia:** Complemento salarial únicamente percibido por uno de los hombres de dicha AGRUPACIÓN/ESCALA, el mismo se retribuye por estar localizable y disponible telefónicamente durante un período de tiempo previamente establecido fuera de su jornada laboral con la finalidad de realizar trabajos o tareas que se requieran con carácter de urgencia.

De igual modo, se observa en la AGRUPACIÓN/ESCALA 05 una diferencia salarial del 58% del salario masculino sobre el femenino en el complemento por guardia. La misma se debe a lo comentado anteriormente. Sin embargo, en el caso de dicha AGRUPACIÓN/ESCALA existen 3 personas que han percibido el mismo en la misma cuantía (2 mujeres y 1 hombre). No obstante, la herramienta calcula la diferencia salarial a favor del salario masculino, puesto que al tratarse de una AGRUPACIÓN/ESCALA feminizada son un mayor número de mujeres las que no han percibido cuantía por dicho complemento.

→ En el **Total Complementos Extrasalariales**, la diferencia de retribución entre hombres y mujeres es del 295% del salario femenino sobre el masculino. La misma se debe a que las mujeres han sido quienes han recibido en mayor proporción los diferentes complementos extrasalariales, principalmente, aquellos percibidos por situación de incapacidad temporal y/o enfermedad (ambos únicamente percibidos por mujeres durante el período de referencia).

Si desgranamos el análisis por ESCALAS, se observa en la AGRUPACIÓN/ESCALA 04 una diferencia salarial del 136% del salario femenino sobre el masculino. La misma se debe a lo comentado anteriormente en el Total Complementos Extrasalariales.

→ En el **Total Retribución** (sumatorio Salario Base, Total Complementos Salariales y Total Extrasalariales), la diferencia salarial entre hombres y mujeres es del 20% del salario masculino sobre el femenino. La misma se debe a lo comentado anteriormente respecto al Salario Base, así como en relación con los diversos Complementos Salariales.

Si desgranamos el análisis por AGRUPACIONES, las diferencias salariales observadas en las diferentes AGRUPACIONES/ESCALAS se deben a lo señalado en cada una de ellas respecto al Salario Base y los diversos Complementos Salariales. De este modo, en la **Tabla 3** se observa como al equiparar los importes las diferencias respecto al Total Retribución descienden entre el 2 y el 4%.

### 1.1.1.2. MEDIANAS DE RETRIBUCIÓN EFECTIVA SEGÚN LOS PUESTOS DE IGUAL VALOR

Se indican a continuación las **diferencias retributivas de las medianas** en cada uno de los conceptos salariales y extrasalariales, teniendo en cuenta que las mujeres conforman el 71% de la plantilla:

- En el **Salario Base**, la diferencia de retribución entre hombres y mujeres es del 28% del salario masculino sobre el femenino, la misma se debe, al igual que el resto de diferencias salariales observadas en las distintas AGRUPACIONES/ESCALAS respecto al Salario Base, a lo comentado en el análisis de los promedios efectivos en relación con el período y el porcentaje de jornada inferior trabajado por diversas de las mujeres de la organización. Asimismo, si observamos la **Tabla 4** se puede comprobar como las distintas diferencias salariales descienden hasta entre el 1% y el 4%.
  
- En el **Total Complementos Salariales**, la mediana en los distintos complementos salariales es 0. Esto se debe a que un número reducido de ambos sexos ha recibido cuantía por dichos complementos.  
Si desgranamos el análisis por AGRUPACIONES, las diferencias observadas en las distintas AGRUPACIONES/ESCALAS se deben a lo comentado anteriormente en el análisis de los promedios efectivos.
  
- En el **Total Complementos Extrasalariales**, así como en las diferentes AGRUPACIONES/ESCALAS la mediana es 0. Esto es debido a que un número reducido de personas de ambos sexos han percibido cuantía por dichos complementos.
  
- En el **Total Retribución** (sumatorio Salario Base, Total Complementos Salariales y Total Extrasalariales), la diferencia salarial entre hombres y mujeres es del 27% del

salario masculino sobre el femenino. Dicha diferencia salarial, así como las diferencias salariales observadas en el Total Retribución respecto a distintas de las AGRUPACIONES/ESCALAS, se deben a lo comentado anteriormente en el análisis de los promedios efectivos respecto al Salario Base y los diversos Complementos Salariales. De este modo, si observamos la **Tabla 4**, al equiparar los importes, las diferencias salariales descienden entre el 0%-6%.

### *1.1.1.3. PROMEDIOS DE RETRIBUCIÓN EQUIPARADA SEGÚN LOS PUESTOS DE IGUAL VALOR*

Se indican a continuación las **diferencias retributivas de los promedios** en cada uno de los conceptos salariales y extrasalariales, teniendo en cuenta que las mujeres conforman el 71% de la plantilla:

→ En el **Salario Base**, la diferencia de retribución entre hombres y mujeres es del 4% del salario femenino sobre el masculino.

Si desgranamos el análisis por AGRUPACIONES, no se observa en ninguna de las diversas AGRUPACIONES/ESCALAS diferencias salariales significativas y/o iguales o superiores al 25%.

→ En el **Total Complementos Salariales**, la diferencia de retribución entre hombres y mujeres es del 10% del salario masculino sobre el femenino.

Si desgranamos el análisis por AGRUPACIONES, las diferencias observadas en las AGRUPACIONES/ESCALAS 04;05 y 07 se deben a lo comentado anteriormente en el análisis de los promedios efectivos.

→ En el **Total Complementos Extrasalariales**, se observa una diferencia salarial del 295% del salario femenino sobre el masculino. Dicha diferencia salarial, así como la diferencia observada en la AGRUPACION/ESCALA 04, se debe a lo comentado anteriormente en el análisis de los promedios efectivos.

- En el **Total Retribución** (sumatorio Salario Base, Total Complementos Salariales y Total Extrasalariales), la diferencia salarial entre hombres y mujeres es del 6% del salario femenino sobre el masculino.

Si desgranamos el análisis por AGRUPACIONES, no se observa en ninguna de las AGRUPACIONES/ESCALAS diferencias salariales significativas y/o iguales o superiores al 25%.

#### *1.1.1.4. MEDIANAS DE RETRIBUCIÓN EQUIPARADA SEGÚN LOS PUESTOS DE IGUAL VALOR*

Se indican a continuación las **diferencias retributivas de los promedios** en cada uno de los conceptos salariales y extrasalariales, teniendo en cuenta que las mujeres conforman el 71% de la plantilla:

- En el **Salario Base**, la diferencia de retribución entre hombres y mujeres es del 1% del salario femenino sobre el masculino.  
Si desgranamos el análisis por AGRUPACIONES, no se observa en ninguna de las diversas AGRUPACIONES/ESCALAS diferencias salariales significativas y/o iguales o superiores al 25%.
- En el **Total Complementos Salariales**, así como en las distintas AGRUPACIONES/ESCALAS la mediana es mayoritariamente 0. Esto se debe a que un número reducido de personas de ambos sexos han recibido cuantía por dichos complementos.
- En el **Total Complementos Extrasalariales**, así como en las distintas AGRUPACIONES/ESCALAS la mediana es 0. Esto se debe a que un número reducido de personas de ambos sexos han recibido cuantía por dichos complementos.

- En el **Total Retribución** (sumatorio Salario Base, Total Complementos Salariales y Total Extrasalariales), la diferencia salarial entre hombres y mujeres es del 6% del salario femenino sobre el masculino.

Si desgranamos el análisis por AGRUPACIONES, no se observa en ninguna de las AGRUPACIONES/ESCALAS diferencias salariales significativas y/o iguales o superiores al 25%.

### RESULTADOS DE LA AUDITORÍA

- Tras la elaboración del registro retributivo de FUNDACION ELCHE ACOGE DE LA COMUNIDAD VALENCIANA (cálculo de promedios y medianas de los importes equiparados equiparados por sexo) con los **puestos de igual valor resultantes de la auditoría**, se ha verificado que, tomando el conjunto de la masa salarial, no se observan **diferencias entre sexos iguales o superiores al 25% en las retribuciones totales**, que son aquellas que deben justificarse de acuerdo con el artículo 28 de la ley del estatuto de los trabajadores.
- La totalidad de las categorías de factores poseen **una ratio de puntos prácticamente idéntico tanto para las mujeres** como para los hombres, lo que significa que estas categorías han sido valoradas de forma equitativa.

## 7. OBJETIVOS CUALITATIVOS Y CUANTITATIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

### 7.1. OBJETIVO GENERAL

**GARANTIZAR LA IGUALDAD EFECTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN FUNDACION ELCHE ACOGE DE LA COMUNIDAD VALENCIANA**

### 7.2. OBJETIVOS CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS POR ÁREAS

- ÁREA DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN: *Conseguir un proceso de selección y contratación igualitario y equitativo entre mujeres y hombres*
- ÁREA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL: *Lograr una clasificación profesional libre de sesgo de sexo y equilibrada*
- ÁREA DE FORMACIÓN PROFESIONAL: *Conseguir una formación para todos y todas los/las trabajadores y trabajadoras igualitaria.*
- ÁREA DE PROMOCIÓN PROFESIONAL: *Implantar procesos de promoción profesional transparentes y al alcance de todas y todos de forma igualitaria.*
- ÁREA DE CONDICIONES DE TRABAJO: *Asegurar unas condiciones de trabajo óptimas y equitativas para toda la plantilla.*
- ÁREA DE RETRIBUCIONES: *Asegurar una retribución equilibrada, equitativa e igualitaria para toda la plantilla con independencia del sexo y puesto de trabajo*
- ÁREA DE INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA: *Conseguir una representación equilibrada de mujeres y hombres dentro de la plantilla de trabajadores y trabajadoras.*

- ÁREA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO: *Conseguir un trato respetuoso y no sexista en la empresa entre mujeres y hombres.*
- ÁREA DE CORRESPONSABILIDAD: *Lograr una conciliación real y efectiva para los trabajadores y las trabajadoras de manera igualitaria*
- ÁREA DE COMUNICACIÓN Y LENGUAJE INCLUSIVO: *Lograr en la empresa una comunicación no sesgada, y un uso del lenguaje no sexista.*
- ÁREA DE PROTECCIÓN DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO: *Implementar acciones en la organización que protejan de forma específica a las víctimas de violencia de género y/o que sensibilicen a la plantilla en prevención de la misma.*
- ÁREA DE SALUD LABORAL Y PERSPECTIVA DE GÉNERO: *Asegurar que se tienen en cuenta las diferencias de sexo y género en la prevención de riesgos laborales.*

### 7.3. OBJETIVOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA


Según el **artículo 7 del RD 902/2020**:

*“La auditoría retributiva tiene por objetivo obtener la información necesaria para **comprobar si el sistema retributivo de la empresa**, de manera transversal y completa, **cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución**. Asimismo, deberá permitir definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad retributiva, y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo.*”

## 8. DESCRIPCIÓN DE MEDIDAS CONCRETAS DEL PLAN DE IGUALDAD

### 8.1. ÁREA DE PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN


Objetivo específico: Conseguir un proceso de selección y contratación igualitario y equitativo entre mujeres y hombres

<p><b>ACCIÓN N. 01</b></p> <p><b>Entrevista de salida que incluya cuestiones vinculadas con la igualdad</b></p>	<p><b>DESCRIPCIÓN:</b></p> <p>Realizar una entrevista de salida, de manera anónima y voluntaria, por escrito, a las personas que abandonen la empresa por motivos diferentes al despido, para conocer cuál ha sido su experiencia, su grado de satisfacción con la empresa, y las carencias percibidas que les han podido llevar al cese en caso de ser voluntario. Se deberá incluir la perspectiva de género, por ejemplo, teniendo en cuenta si la imposibilidad de conciliación personal/laboral ha sido un factor desencadenante para el cese voluntario.</p>		
<p><b>RESPONSABLE</b></p>	<p>Comisión de Igualdad.</p>		
<p><b>RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES</b></p>	<p>Humanos: Comisión de Igualdad. Materiales: Material de oficina y equipos informáticos.</p>		
<p><b>COSTE</b></p>	<p>Coste tiempo/hora del personal implicado en el proceso de elaboración y gestión de datos de la entrevista.</p>	<p><b>PRIORIDAD</b></p>	
<p><b>CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN</b></p>	<p>Ver Calendario de Actuaciones. Implantar de forma permanente.</p>		
<p><b>INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Documento de entrevista de salida redactado por la organización y aprobado por Dirección.</li> <li>- Base de datos con los resultados de las entrevistas.</li> </ul>		

### 9.3. ÁREA DE FORMACIÓN


Objetivo específico: Conseguir una formación igualitaria para todas las personas trabajadoras.

<p><b>ACCIÓN N. 02</b></p> <p><b>Cuestionario para la detección de necesidades formativas.</b></p>	<p><b>DESCRIPCIÓN:</b></p> <p>Elaborar y enviar a la plantilla un cuestionario para identificar aquellas acciones formativas que se adecúen a las necesidades de las mujeres y hombres de la organización.</p> <p>Los datos del cuestionario deberán estar desagregados por sexo, de forma que se identifique especialmente el tipo de formación que le interesa a las mujeres y a sus aspiraciones de promoción profesional.</p>		
<p><b>RESPONSABLE DE EJECUCIÓN</b></p>	<p>Comisión de Igualdad.</p>		
<p><b>RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES</b></p>	<p>Humanos: Comisión de Igualdad. Materiales: Material de oficina y equipos informáticos.</p>		
<p><b>COSTE</b></p>	<p>Coste tiempo/hora del personal implicado en la elaboración del cuestionario y análisis de resultados.</p>	<p><b>PRIORIDAD</b></p>	<p></p>
<p><b>CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN</b></p>	<p>Ver Calendario de Actuaciones.</p>		
<p><b>INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Cuestionario de identificación de necesidades formativas.</li> <li>- Análisis de resultados desagregados por sexo.</li> <li>- Resultados plasmados en el Plan Formativo anual.</li> </ul>		

<p><b>ACCIÓN N. 03</b></p> <p><b>Formación en aspectos básicos de igualdad de género.</b></p>	<p><b>DESCRIPCIÓN:</b></p> <p>Formar a la plantilla en materia de igualdad de género, abordando aspectos básicos como: el sistema sexo-género, los roles y estereotipos de género, la división sexual en el trabajo, la corresponsabilidad y la prevención del acoso.</p>		
<p><b>RESPONSABLE DE EJECUCIÓN</b></p>	<p>Comisión de Igualdad.</p>		
<p><b>RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES</b></p>	<p>Humanos: Comisión de Igualdad. Materiales: Aula virtual/presencial.</p>		
<p><b>COSTE</b></p>	<p>Coste de la formación.</p>	<p><b>PRIORIDAD</b></p>	
<p><b>CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN</b></p>	<p>Ver calendario de actuaciones.</p>		
<p><b>INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ficha del curso formativo.</li> <li>- Listado de personas que han finalizado el curso, desagregado por sexo.</li> </ul>		

## 9.4. ÁREA DE PROMOCIÓN PROFESIONAL

Objetivo específico: Implantar procesos de promoción profesional transparentes y al alcance de todas y todos de forma igualitaria


<p><b>ACCIÓN N. 04</b></p> <p><b>Creación de un documento de itinerarios profesionales.</b></p>	<p><b>DESCRIPCIÓN:</b></p> <p>Crear un documento que establezca de forma clara y objetiva la forma de migrar hacia otros puestos o categorías profesionales y difundir dicho documento. Estos itinerarios deben contener las competencias y habilidades requeridas en otros puestos y los criterios que utiliza la organización para realizar dicho cambio de puesto, categoría o nivel.</p>		
<p><b>RESPONSABLE DE EJECUCIÓN</b></p>	<p>Comisión de Igualdad.</p>		
<p><b>RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES</b></p>	<p>Humanos: Comisión de Igualdad. Materiales: Material de oficina y equipos informáticos.</p>		
<p><b>COSTE</b></p>	<p>Coste tiempo/hora del personal implicado en la elaboración de los itinerarios profesionales</p>	<p><b>PRIORIDAD</b></p>	
<p><b>CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN</b></p>	<p>Ver calendario de actuaciones.</p>		
<p><b>INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Documento con los diferentes itinerarios profesionales establecidos por la organización.</li> <li>- Difusión del documento a la plantilla.</li> </ul>		

<p><b>ACCIÓN N. 05</b></p> <p><b>Establecer canales de comunicación interna de vacantes.</b></p>	<p><b>DESCRIPCIÓN:</b> Comunicar a plantilla las vacantes antes de buscar candidaturas externas, en los puestos jerárquicamente superiores en los que sea posible, para dar la posibilidad de promocionar a quien lo desee. Esta comunicación debe contener los requisitos y criterios de conocimientos y competencias para el desarrollo del puesto vacante.</p>		
<p><b>RESPONSABLE DE EJECUCIÓN</b></p>	<p>Departamento de Recursos Humanos.</p>		
<p><b>RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES</b></p>	<p>Humanos: Departamento de Recursos Humanos.</p>		
	<p>Materiales: Material de oficina y equipos informáticos.</p>		
<p><b>COSTE</b></p>	<p>Coste tiempo/hora del personal que comunica las vacantes.</p>	<p><b>PRIORIDAD</b></p>	
<p><b>CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN</b></p>	<p>Ver calendario de actuaciones.</p>		
<p><b>INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Comunicaciones publicadas y/o enviadas a la plantilla.</li> <li>- Número de personas de la plantilla, desagregado por sexo, que manifiestan su interés en optar a dichos puestos.</li> </ul>		

## 9.6. ÁREA DE EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Objetivo específico: Lograr una conciliación real y efectiva para los trabajadores y las trabajadoras

<p><b>ACCIÓN N. 06</b></p> <p><b>Documento recopilatorio de medidas de conciliación.</b></p>	<p><b>DESCRIPCIÓN:</b></p> <p>Elaborar un documento recopilatorio de todas las medidas de conciliación aplicables en la empresa, incluidas las legales y las del Convenio Colectivo, además de las posibles mejoras particulares dentro de la organización.</p> <p>Difundir periódicamente el documento a la plantilla.</p>		
<p><b>RESPONSABLE</b></p>	<p>Comisión de Igualdad.</p>		
<p><b>RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES</b></p>	<p>Humanos: Comisión de Igualdad. Materiales: Material de oficina y equipos informáticos.</p>		
<p><b>COSTE</b></p>	<p>Coste/hora del personal responsable en la recopilación de medidas y difusión del documento.</p>	<p><b>PRIORIDAD</b></p>	
<p><b>CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN</b></p>	<p>Ver calendario de actuaciones.</p>		
<p><b>INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Documento recopilatorio de medidas de conciliación.</li> <li>- Justificante de la difusión periódica del documento.</li> </ul>		


<p><b>ACCIÓN N. 07</b></p> <p><b>Sensibilizar en materia de conciliación y corresponsabilidad.</b></p>	<p><b>DESCRIPCIÓN:</b></p> <p>Sensibilizar a la plantilla sobre conciliación y corresponsabilidad familiar, con el objetivo de que esta aprenda a diferenciar ambos conceptos, así como desarrolle estrategias para mejorar la conciliación y consiga herramientas prácticas para la corresponsabilidad.</p>		
<p><b>RESPONSABLE</b></p>	<p>Comisión de Igualdad.</p>		
<p><b>RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES</b></p>	<p>Humanos: Personal Docente. Materiales: Aula virtual/presencial.</p>		
<p><b>COSTE</b></p>	<p>Coste de la formación.</p>	<p><b>PRIORIDAD</b></p>	
<p><b>CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN</b></p>	<p>Ver calendario de actuaciones.</p>		
<p><b>INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ficha del curso formativo .</li> <li>- Listado de personas que han finalizado el curso, desagregado por sexo.</li> </ul>		


<p><b>ACCIÓN N. 08</b></p> <p><b>Elaborar un procedimiento de desconexión digital.</b></p>	<p><b>DESCRIPCIÓN:</b></p> <p>Elaborar un procedimiento que permita a los trabajadores y trabajadoras desconectar de sus actividades laborales fuera de su horario de trabajo, siempre que no perciban un complemento salarial por alta disponibilidad.</p>		
<p><b>RESPONSABLE</b></p>	<p>Comisión de Igualdad.</p>		
<p><b>RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES</b></p>	<p>Humanos: Comisión de Igualdad. Materiales: Material de oficina y equipos informáticos.</p>		
<p><b>COSTE</b></p>	<p>Coste/hora del personal responsable.</p>	<p><b>PRIORIDAD</b></p>	
<p><b>CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN</b></p>	<p>Ver calendario de actuaciones.</p>		
<p><b>INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Procedimiento de desconexión digital.</li> <li>- Justificante de difusión del documento a la plantilla.</li> </ul>		


<b>ACCIÓN N. 09</b>  <b>Cambio de turno y movilidad geográfica</b>	<b>DESCRIPCIÓN:</b>  Dar preferencia en el cambio de turno y de movilidad geográfica, con el objetivo de atender situaciones parentales relacionadas con el régimen de visitas de hijos/as, u otras situaciones para padres o madres separados/as; divorciados/as o cuya guardia y custodia recaiga sobre uno/a de las personas progenitoras.		
<b>RESPONSABLE</b>	Comisión de Igualdad.		
<b>RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES</b>	Humanos: Comisión de Igualdad. Materiales: Material de oficina y equipos informáticos.		
<b>COSTE</b>	Coste/hora del personal que se acoge a la medida.	<b>PRIORIDAD</b>	
<b>CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN</b>	Ver calendario de actuaciones.		
<b>INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>	- Nº de solicitudes recibidas y concedidas anualmente, desagregadas por sexo.		

<b>ACCIÓN N. 10</b>  <b>Unión permiso de nacimiento y vacaciones.</b>	<b>DESCRIPCIÓN:</b>  Posibilitar la unión del permiso por nacimiento/cuidado de menor a las vacaciones, tanto del año en curso, como las no disfrutadas del año anterior en caso de que haya finalizado el año natural.		
<b>RESPONSABLE</b>	Comisión de Igualdad.		
<b>RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES</b>	Humanos: Comisión de Igualdad. Materiales: Material de oficina y equipos informáticos.		
<b>COSTE</b>	Coste/hora del personal que se acoge a la medida.	<b>PRIORIDAD</b>	
<b>CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN</b>	Ver calendario de actuaciones.		
<b>INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>	- Nº de solicitudes recibidas y concedidas anualmente, desagregadas por sexo.		

<b>ACCIÓN N. 11</b>  <b>Reuniones en horario laboral.</b>	<b>DESCRIPCIÓN:</b>  Garantizar que las diversas reuniones de trabajo se llevan a cabo dentro de la jornada laboral, adaptando los horarios de estas a las personas que tengan que asistir.		
<b>RESPONSABLE</b>	Comisión de Igualdad.		
<b>RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES</b>	Humanos: Comisión de Igualdad. Materiales: Material de oficina y equipos informáticos.		
<b>COSTE</b>	Coste/hora del personal que se acoge a la medida.	<b>PRIORIDAD</b>	
<b>CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN</b>	Ver calendario de actuaciones.		
<b>INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>	- Nº de reuniones realizadas, indicando si las mismas se han producido dentro o fuera de la jornada laboral, desagregado por sexo.		

<p><b>ACCIÓN N. 12</b></p> <p><b>Exámenes prenatales.</b></p>	<p><b>DESCRIPCIÓN:</b></p> <p>Permiso retribuido por el tiempo indispensable para la persona progenitora distinta de la madre, para el acompañamiento a exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.</p>		
<p><b>RESPONSABLE</b></p>	<p>Comisión de Igualdad.</p>		
<p><b>RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES</b></p>	<p>Humanos: Comisión de Igualdad. Materiales: Material de oficina y equipos informáticos.</p>		
<p><b>COSTE</b></p>	<p>Coste/hora del personal que se acoge a la medida.</p>	<p><b>PRIORIDAD</b></p>	
<p><b>CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN</b></p>	<p>Ver calendario de actuaciones.</p>		
<p><b>INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Existencia del registro o Base de Datos desagregados por sexo de la concesión de este permiso.</li> </ul>		


<p><b>ACCIÓN N. 13</b></p> <p><b>Adopción</b></p>	<p><b>DESCRIPCIÓN:</b></p> <p>Conceder como permiso retribuido, en cada proceso de adopción internacional, el tiempo de ausencia necesario con un máximo de dos días para la realización de gestiones necesarias.</p>		
<p><b>RESPONSABLE</b></p>	<p>Comisión de Igualdad.</p>		
<p><b>RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES</b></p>	<p>Humanos: Comisión de Igualdad. Materiales: Material de oficina y equipos informáticos.</p>		
<p><b>COSTE</b></p>	<p>Coste/hora del personal que se acoge a la medida.</p>	<p><b>PRIORIDAD</b></p>	
<p><b>CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN</b></p>	<p>Ver calendario de actuaciones.</p>		
<p><b>INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Existencia del registro o Base de Datos desagregados por sexo de la concesión de este permiso.</li> </ul>		


<p><b>ACCIÓN N. 14</b></p> <p><b>Excedencia en proceso de adopción</b></p>	<p><b>DESCRIPCIÓN:</b></p> <p>Establecer la posibilidad de una excedencia, con derecho a reserva del puesto de trabajo, de tres meses a un año, para las personas en trámites de adopción internacional preavisando, con al menos, 1 mes de antelación. Este preaviso podrá ser susceptible de cambio según urgencia y justificación.</p>		
<p><b>RESPONSABLE</b></p>	<p>Comisión de Igualdad.</p>		
<p><b>RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES</b></p>	<p>Humanos: Comisión de Igualdad. Materiales: Material de oficina y equipos informáticos.</p>		
<p><b>COSTE</b></p>	<p>Coste/hora del personal que se acoge a la medida.</p>	<p><b>PRIORIDAD</b></p>	
<p><b>CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN</b></p>	<p>Ver calendario de actuaciones.</p>		
<p><b>INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Existencia del registro o Base de Datos desagregados por sexo de la concesión de este permiso.</li> </ul>		

### 9.8. ÁREA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Objetivo específico: Conseguir *un trato respetuoso y no sexista en la empresa entre mujeres y hombres.*

<b>ACCIÓN N. 15</b>  <b>Difusión del protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo.</b>	<b>DESCRIPCIÓN:</b>  Difundir Protocolo de prevención y actuación ante el acoso sexual y por razón de sexo entre toda la plantilla.		
<b>RESPONSABLE DE EJECUCIÓN</b>	Comisión de Igualdad.		
<b>RECURSOS HUMANOS IMPLICADOS</b>	Humanos: Comisión de Igualdad. Materiales: Material de oficina y equipos informáticos.		
<b>COSTE</b>	Coste tiempo/hora del personal implicado en la elaboración y difusión del protocolo.	<b>PRIORIDAD</b>	
<b>CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN</b>	Ver Calendario de Actuaciones.		
<b>INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Documento de protocolo de prevención y actuación ante el acoso sexual y por razón de sexo.</li> <li>- Justificante de difusión a la plantilla.</li> </ul>		

<p><b>ACCIÓN N. 16</b></p> <p><b>Sensibilización a la plantilla en acoso sexual, por razón de sexo y agresiones sexuales.</b></p>	<p><b>DESCRIPCIÓN:</b></p> <p>Realizar una formación dirigida a toda la plantilla (incluido personal directivo) para sensibilizar en materia de acoso sexual, acoso por razón de sexo y agresiones sexuales, como formas de acoso específicas separadas del acoso laboral (cumplimiento art. 12 de la LO 10/2022).</p>		
<p><b>RESPONSABLE</b></p>	<p>Comisión de Igualdad.</p>		
<p><b>RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES</b></p>	<p>Humanos: Personal Docente. Materiales: Aula virtual/presencial.</p>		
<p><b>COSTE</b></p>	<p>Coste de la formación.</p>	<p><b>PRIORIDAD</b></p>	
<p><b>CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN</b></p>	<p>Ver calendario de actuaciones.</p>		
<p><b>INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ficha del curso formativo.</li> <li>- Listado de personas que han finalizado el curso, desagregado por sexo.</li> </ul>		

<b>ACCIÓN N. 17</b>  <b>Formación específica a la Comisión de Acoso.</b>	<b>DESCRIPCIÓN:</b>  Realizar una formación dirigida a las personas miembros de la Comisión de Acoso, para dotarles de competencias, habilidades y conocimientos específicos sobre cómo prevenir, investigar e intervenir ante posibles casos de acoso sexual, acoso por razón de sexo y agresiones sexuales.		
<b>RESPONSABLE</b>	Comisión de Igualdad.		
<b>RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES</b>	Humanos: Personal Docente. Materiales: Aula virtual/presencial.		
<b>COSTE</b>	Coste de la formación.	<b>PRIORIDAD</b>	
<b>CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN</b>	Ver calendario de actuaciones.		
<b>INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ficha del curso formativo.</li> <li>- Listado de personas que han finalizado el curso, desagregado por sexo.</li> </ul>		

### 9.10. ÁREA DE COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA

Objetivo específico: Lograr en la empresa una comunicación no sesgada, y un uso del lenguaje no sexista.

<b>ACCIÓN N. 18</b>	<b>DESCRIPCIÓN:</b>	
<b>Difusión del plan de igualdad.</b>	Realizar una campaña específica de difusión del presente plan de igualdad a la plantilla.	
<b>RESPONSABLE</b>	Comisión de Igualdad.	
<b>RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES</b>	Humanos: Comisión de Igualdad. Materiales: Material necesario de oficina y equipos informáticos.	
<b>COSTE</b>	Coste/hora del personal responsable.	<b>PRIORIDAD</b> <span style="background-color: red; color: white; padding: 2px;">ALTA</span>
<b>CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN</b>	Ver calendario de actuaciones.	
<b>INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>	- Justificante de difusión/campaña del plan de igualdad a la plantilla.	

<b>ACCIÓN N. 19</b>	<b>DESCRIPCIÓN:</b>	
<b>Campañas en efemérides.</b>	Informar y sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad en días señalados: 8M-Día de la Mujer Trabajadora; 19M-Día del Padre; 25N-Día contra la violencia de género; etc.	
<b>RESPONSABLE</b>	Departamento de Recursos Humanos	
<b>RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES</b>	Humanos: Departamento de Recursos Humanos. Materiales: Material de oficina y equipos informáticos.	
<b>COSTE</b>	Coste/hora del personal responsable y material de oficina.	<b>PRIORIDAD</b> <span style="background-color: red; color: white; padding: 2px;">ALTA</span>
<b>CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN</b>	Ver calendario de actuaciones.	
<b>INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>	- Justificantes de la difusión de la infografía a la plantilla.	

<b>ACCIÓN N. 20</b>	<b>DESCRIPCIÓN:</b>		
<b>Revisión de la comunicación de la empresa.</b>	Revisión de la comunicación de la empresa, tanto interna como externa, para que se cumplan los criterios de lenguaje no sexista e imágenes no estereotipadas.		
<b>RESPONSABLE</b>	Comisión de Igualdad.		
<b>RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES</b>	Humanos: Comisión de Igualdad. Materiales: Material de oficina y equipos informáticos.		
<b>COSTE</b>	Coste/hora del personal responsable en la revisión y, en su caso, modificación.	<b>PRIORIDAD</b>	
<b>CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN</b>	Ver calendario de actuaciones.		
<b>INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Modificaciones en el lenguaje o imágenes empleadas, si fuese el caso.</li> <li>- Ejemplos de comunicación interna.</li> </ul>		

### 9.11. ÁREA DE PROTECCIÓN A LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Objetivo específico: Implementar acciones en la organización que protejan de forma específica a las víctimas de violencia de género y/o que sensibilicen a la plantilla en prevención de la misma.

<p><b>ACCIÓN N. 21</b></p> <p><b>Protocolo de prevención y actuación de trabajadoras víctimas de violencia de género.</b></p>	<p><b>DESCRIPCIÓN:</b> Elaborar un protocolo que indique los derechos legalmente establecidos de las trabajadoras víctimas de violencia de género, así como los canales para solicitarlos dentro de la empresa respetando su derecho a la intimidad personal. Se valorará la ampliación de estos derechos. Difundirlo entre la plantilla.</p> <p>Derechos legalmente establecidos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Reordenación del tiempo de trabajo.</li> <li>- Flexibilidad de horarios.</li> <li>- Reducción de jornada.</li> <li>- Faltas y retrasos justificados.</li> <li>- Suspensión del contrato de trabajo.</li> <li>- Excedencia con reserva del puesto de trabajo.</li> <li>- Movilidad geográfica o funcional.</li> <li>- Rescisión del contrato de trabajo.</li> </ul>	
<p><b>RESPONSABLE</b></p>	<p>Departamento de Recursos Humanos.</p>	
<p><b>RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES</b></p>	<p>Humanos: Departamento de Recursos Humanos. Materiales: Material necesario de oficina y equipos informáticos.</p>	
<p><b>COSTE</b></p>	<p>Coste/hora del personal responsable y material de oficina.</p>	<p><b>PRIORIDAD</b></p>
<p><b>CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN</b></p>	<p>Ver calendario de actuaciones.</p>	

**INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y  
EVALUACIÓN**

- Documento aprobado por Dirección.
- Seguimiento del nº de solicitudes anuales.

### 9.12. ÁREA DE SALUD LABORAL Y PERSPECTIVA DE GÉNERO

Objetivo específico: Asegurar que se tienen en cuenta las diferencias de sexo y género en la prevención de riesgos laborales.

<p><b>ACCIÓN N. 22</b></p> <p>Revisar que se incluye la perspectiva de género en la evaluación de riesgos laborales.</p>	<p><b>DESCRIPCIÓN:</b></p> <p>Revisar que se tienen en cuenta las especificidades físicas y biológicas de las mujeres (maternidad, ergonomía, enfermedades con mayor incidencia en mujeres, sintomatología diferente...) en la evaluación de todos los riesgos laborales, incluidos los riesgos psicosociales (p.ej. la doble jornada, la sobrecarga mental o la falta de reconocimiento en el trabajo).</p>		
<p><b>RESPONSABLE</b></p>	<p>Comisión de Igualdad.</p>		
<p><b>RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES</b></p>	<p>Humanos: Comisión de Igualdad; Técnico/a de PRL. Materiales: Material de oficina y equipos informáticos.</p>		
<p><b>COSTE</b></p>	<p>Coste/hora del personal responsable y material de oficina.</p>	<p><b>PRIORIDAD</b></p>	<p style="background-color: #FFD700;"></p>
<p><b>CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN</b></p>	<p>Ver calendario de actuaciones.</p>		
<p><b>INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b></p>	<p>- Informe de evaluación de riesgos laborales con perspectiva de género.</p>		


<p><b>ACCIÓN N. 23</b></p> <p><b>Evaluación psicosocial con perspectiva de género.</b></p>	<p><b>DESCRIPCIÓN:</b></p> <p>Llevar a cabo una evaluación de los riesgos psicosociales con perspectiva de género. La evaluación psicosocial con perspectiva de género requiere una valoración experta de los resultados obtenidos en las encuestas psicosociales, comprendiendo cómo el sexo o el género de la persona puede estar afectando a la exacerbación de dichos riesgos (p.ej. la doble jornada, la sobrecarga mental o la falta de reconocimiento en el trabajo). Por extensión y por obligación de la nueva LO 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, se aplicará la perspectiva de género a la evaluación de todos los riesgos laborales...</p>		
<p><b>RESPONSABLE</b></p>	<p>Comisión de Igualdad.</p>		
<p><b>RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES</b></p>	<p>Humanos: Comisión de Igualdad; Técnico/a de PRL. Materiales: Material de oficina y equipos informáticos.</p>		
<p><b>COSTE</b></p>	<p>Coste/hora del personal responsable y material de oficina.</p>	<p><b>PRIORIDAD</b></p>	<p style="background-color: #FFD700;"></p>
<p><b>CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN</b></p>	<p>Ver calendario de actuaciones.</p>		
<p><b>INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b></p>	<p>- Informe de evaluación de riesgos psicosociales con perspectiva de género</p>		

## 9. DESCRIPCIÓN DE MEDIDAS CONCRETAS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

Objetivo específico: Asegurar la aplicación del principio de igualdad retributiva para los puestos de igual valor.

<b>ACCIÓN N. 24</b> <b>Actualización anual del Registro Retributivo.</b>	<b>DESCRIPCIÓN:</b> Renovar anualmente el Registro Retributivo, tal y como se establece en el Real Decreto-Ley 6/2019 y el Real Decreto 902/2020.		
<b>RESPONSABLE</b>	Departamento de Recursos Humanos.		
<b>RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES</b>	Humanos: Departamento de Recursos Humanos; Agente de Igualdad. Materiales: Material de oficina y equipos informáticos.		
<b>COSTE</b>	Coste tiempo/hora del personal implicado en la creación del documento.	<b>PRIORIDAD</b>	
<b>CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN</b>	Ver calendario de actuaciones.		
<b>INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>	- Informe de registro retributivo de cada año.		

<b>ACCIÓN N. 25</b>  <b>Documento de conceptos retributivos.</b>	<b>DESCRIPCIÓN:</b>  Creación de un documento que recoja todos los conceptos retributivos (salario base y cada uno de los complementos salariales y extrasalariales) e indicar a qué puestos de trabajo se asignan y los criterios objetivos que se siguen para la asignación de los mismos. Asimismo, se incluirán en el documento otros bonus y beneficios sociales, así como sistemas de retribución flexible.  Una vez establecido dicho documento, realizar una campaña de difusión para que toda la plantilla lo conozca.		
<b>RESPONSABLE</b>	Departamento de Recursos Humanos.		
<b>RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES</b>	Humanos: Departamento de Recursos Humanos. Materiales: Material de oficina y equipos informáticos.		
<b>COSTE</b>	Coste por hora del personal implicado en la creación y difusión del documento.	<b>PRIORIDAD</b>	
<b>CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN</b>	Ver calendario de actuaciones.		
<b>INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Documento de conceptos retributivos.</li> <li>- Justificante de difusión a la plantilla.</li> </ul>		

<b>ACCIÓN N. 26</b> <b>Revisar y actualizar las Descripciones de Puestos de Trabajo.</b>	<b>DESCRIPCIÓN:</b> Establecer una revisión y, en su caso, actualización, de las diferentes descripciones de puestos de trabajo y categorías profesionales para asegurar que las tareas, competencias, responsabilidades y condiciones laborales establecidas sean aplicables durante, al menos, el periodo de vigencia del Plan de Igualdad.		
<b>RESPONSABLE</b>	Departamento de Recursos Humanos.		
<b>RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES</b>	Humanos: Departamento de Recursos Humanos. Materiales: Materiales de oficina y equipos informáticos.		
<b>COSTE</b>	Coste tiempo/hora del personal implicado en las reuniones y la actualización de las DPT's.	<b>PRIORIDAD</b>	
<b>CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN</b>	Ver calendario de actuaciones.		
<b>INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Documentación relativa a posibles cambios y actualizaciones en las diferentes DPT's indicando los cambios que han sido realizados.</li> <li>- Descripciones de puestos de trabajo actualizadas.</li> <li>- Listado de personas a las que se le han comunicado cambios en las Descripciones de Puestos de Trabajo.</li> </ul>		

## 10. CALENDARIO DE ACTUACIONES

Nº	MEDIDAS	2025	2026		2027		2028		2029	
		2º semestre	1er semestre	2º semestre	1er semestre	2º semestre	1er semestre	2º semestre	1er semestre	2º semestre
1	Entrevista de salida que incluya cuestiones vinculadas con la igualdad									
2	Cuestionario para la detección de las necesidades formativas									
3	Formación en aspectos básicos de igualdad de género									
4	Creación de un documento de itinerarios profesionales									
5	Establecer canales de comunicación interna de vacantes									
6	Documento recopilatorio de medidas de conciliación									

<b>7</b>	<b>Sensibilizar en materia de conciliación y corresponsabilidad</b>									
<b>8</b>	<b>Elaborar un procedimiento de desconexión digital</b>									
<b>9</b>	<b>Cambio de turno y movilidad geográfica</b>									
<b>10</b>	<b>Unión permiso de nacimiento y vacaciones</b>									
<b>11</b>	<b>Reuniones en horario laboral</b>									
<b>12</b>	<b>Exámenes prenatales</b>									
<b>13</b>	<b>Adopción</b>									
<b>14</b>	<b>Excedencia en proceso de adopción</b>									
<b>15</b>	<b>Difusión del protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo</b>									
<b>16</b>	<b>Sensibilización a la plantilla en acoso sexual, por razón de sexo y agresiones sexuales</b>									

17	Formación específica a la Comisión de Acoso									
18	Difusión del Plan de Igualdad									
19	Campañas en efemérides									
20	Revisión de la comunicación de la empresa									
21	Protocolo de prevención y actuación de trabajadoras víctimas de violencia de género									
22	Revisar que se incluye la perspectiva de género en la evaluación de riesgos laborales									
23	Evaluación psicosocial con perspectiva de género									
24	Actualización anual del Registro Retributivo									
25	Documento de conceptos retributivos									
26	Revisar y actualizar las Descripciones de Puestos de Trabajo									

## 12. COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

Para una correcta aplicación del presente Plan de Igualdad de **FUNDACION ELCHE ACOGE DE LA COMUNIDAD VALENCIANA**, se acuerda la creación de una Comisión de Igualdad o Comisión de Seguimiento una vez aprobado el contenido del mismo.

Se propone que la composición sea la siguiente:

En representación de la organización:

- Ángeles Rodas Lafuente, Responsable de Igualdad.

En representación de los trabajadores y trabajadoras:

- Paula Gabarda Gabarda, UGT FeSMC PV.

La Comisión de Seguimiento será en todo momento responsable de la implantación y seguimiento de las medidas que se lleven a cabo, y podrá pedir la colaboración de aquellas personas que pueda considerar claves para realizar las actividades.

El seguimiento de las medidas deberá realizarse de forma periódica conforme estipula el calendario de actuaciones del plan de igualdad.

En cualquier momento, las medidas puedan ser revisadas con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna de las medidas en función de los efectos que se vayan apreciando.

La **composición sugerida** de la Comisión de Seguimiento es la que figura, sin perjuicio de que ambas partes puedan proceder a la sustitución de sus miembros en función de causas justificadas.

Dicha comisión acuerda reunirse **una vez al año**.

Las reuniones de la Comisión de Seguimiento recogerán en acta los informes de la puesta en marcha y desarrollo de las medidas del Plan de Igualdad.

Sus funciones serán las siguientes:

- Dinamización y control de la puesta en marcha de las acciones del Plan de Igualdad.
- Supervisión de la ejecución del Plan.
- Recopilación e interpretación de la información obtenida a través de las diferentes herramientas de seguimiento, en especial sobre los indicadores.
- Valoración del impacto de las acciones implantadas.
- Proposición de acciones de mejora, que corrijan posibles deficiencias detectadas, así como de nuevas acciones que contribuyan a consolidar el compromiso empresarial con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

Las reuniones de la Comisión de Seguimiento recogerán en acta los informes de la puesta en marcha y desarrollo de las medidas del Plan de Igualdad.

## 13. SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA

Para poder comprobar la implantación correcta del presente plan de igualdad, se realizará una **evaluación intermedia** sobre los logros y las dificultades durante la ejecución, y una **evaluación final** cuando finalice la vigencia del Plan. Esta evaluación se hará mediante informes sobre cada uno de los objetivos fijados en el Plan de igualdad. Además, podrán contemplar la adopción de medidas correctoras, así como la incorporación de todas aquellas medidas que la organización considere necesarias para poder consolidar correctamente la igualdad de oportunidades.

Además de lo anterior, se hará un **acta de seguimiento** al implementar cada bloque de medidas, que debe aportar una visión concreta de los resultados obtenidos con la finalidad de conocer el grado de cumplimiento de cada acción. En el Anexo 1.1 se facilita una ficha para el seguimiento de las acciones.

Por otra parte, la evaluación del Plan de Igualdad contará con diferentes instrumentos de medida. En primer lugar, se ha construido un **Cuestionario de Percepción de la Igualdad de la Organización** que se administrará en la evaluación intermedia y final. Dicho cuestionario se ha elaborado tomando como ejemplo otros cuestionarios como el elaborado por el Instituto Andaluz de la Mujer, el cuestionario de igualdad en la organización del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, y otro elaborado por Comisiones Obreras. Con dicho cuestionario se pretende averiguar necesidades que percibe la plantilla en cuestión de igualdad e ir incorporando o mejorando las medidas propuestas. En segundo lugar, se utilizará la **herramienta de Registro Retributivo** para evaluar aspectos cuantitativos con criterios de objetividad.

Para la evaluación de las medidas propuestas se han descrito los **indicadores cuantitativos y cualitativos** en el apartado “Descripción de medidas concretas”

## **13. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD**

El presente plan de igualdad debe ser revisado, de acuerdo al Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, cuando concurren las siguientes circunstancias:

- a)** Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación.
- 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 a 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.
- f)** Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria.

En cualquiera de las situaciones anteriores, la Comisión Negociadora se reunirá con el objetivo de realizar las modificaciones pertinentes para adaptar el plan a las circunstancias en las que se encuentre la organización.

Para la prevención de modificaciones durante la vigencia del plan se disponen en el punto anterior seguimientos anuales y evaluaciones intermedias.

Por otra parte, en el caso de producirse discrepancias en el seno de la Comisión de Igualdad en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión del presente Plan de Igualdad, la Comisión podrá:

1. Desarrollar un informe que incluya:

- Naturaleza de la discrepancia que ha motivado el bloqueo.
- Propuesta de nuevas acciones a desarrollar a raíz del bloqueo y resultados de las votaciones en el seno de la Comisión.
- Calendario de ejecución, responsables e indicadores de seguimiento y evaluación para las nuevas acciones propuestas.
- Este informe deberá ser aprobado por la Comisión de Igualdad por consenso e incluido como Anexo en las memorias finales del presente Plan de Igualdad.

2. Acudir al Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje FSP (SIMA-FSP), para que resuelva la discrepancia en favor de una de las dos partes negociadoras (empresa o social).

# 15. ANEXOS

## 15.1. FICHA DE SEGUIMIENTO DE ACCIONES

**FICHA DE SEGUIMIENTO DE ACCIONES**

<i>Acción</i>	(Especificar)		
<i>Persona/Departamento responsable</i>			
<i>Fecha implantación</i>			
<i>Fecha de seguimiento</i>			
<i>Cumplimentado por</i>			
<i>Indicadores de seguimiento</i>			
<i>Indicadores de resultado</i>			
<i>Nivel de ejecución</i>	<input type="checkbox"/> Pendiente	<input type="checkbox"/> En ejecución	<input type="checkbox"/> Finalizada
<i>Indicar el motivo por el que la acción no se ha iniciado o completado totalmente</i>	Falta de recursos humanos	<input type="checkbox"/>	
	Falta de recursos materiales	<input type="checkbox"/>	
	Falta de tiempo	<input type="checkbox"/>	
	Falta de participación	<input type="checkbox"/>	
	Descoordinación con otros departamentos	<input type="checkbox"/>	
	Desconocimiento del desarrollo	<input type="checkbox"/>	
	Otros motivos (especificar)	<input type="checkbox"/>	
<i>Indicadores de proceso</i>			
<i>Dificultades y barreras encontradas para la implantación</i>			
<i>Soluciones adoptadas (en su caso)</i>			
<i>Indicadores de impacto</i>			
<i>Reducción de desigualdades</i>			
<i>Mejoras producidas</i>			
<i>Propuestas de futuro</i>			

## 15.2. CONCEPTOS BÁSICOS:

- Análisis con perspectiva de género: Estudio de las diferencias de condiciones, necesidades, índices de participación, acceso a los recursos y desarrollo, control de activos, poder de toma de decisiones, etc., entre hombres y mujeres debidas a los roles que tradicionalmente se les ha asggnado.
- Auditoría de género: Análisis y evaluación de políticas, programas e instituciones en cuanto a cómo aplican criterios relacionados con el género.
- Brecha salarial: Se refiere a las diferencias salariales entre mujeres y hombres, tanto en el ejercicio de trabajos iguales como la producida en los trabajos “feminizados”, es decir, trabajos donde la mayoría de personas que ocupan los puestos son mujeres.
- Corresponsabilidad: Compromiso social de hombres, mujeres, administraciones públicas, empresas y sindicatos para cuidar y hacerse cargo en igual medida y valor de lo reproductivo y lo productivo, lo doméstico y lo público, del cuidado y del sustento.
- Diagnóstico de situación: Según el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, consiste en un estudio cuantitativo y cualitativo de la situación de la entidad en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, que proporciona información sobre la estructura organizativa de la entidad y de la situación de las personas que allí trabajan. Su participación en todos los procesos y sus necesidades detecta las posibles desigualdades o discriminaciones por razón de sexo y sustenta la realización del Plan de Igualdad.
- Doble jornada: Es aquella que comprende, tanto la jornada laboral, como las horas de trabajo doméstico no remunerado. Esto implica que la mujer, aun habiéndose incorporado al mercado de trabajo, sigue asumiendo, en exclusiva o al menos en gran medida, la responsabilidad relacionada con las tareas domésticas.
- Indicadores de género: Son variables de análisis que describen la situación de las mujeres y los hombres en la sociedad.

- Lenguaje sexista: Es aquel uso que se hace del lenguaje, donde se oculta, se subordina, se infravalora y se excluye a la mujer.
- Segregación horizontal del trabajo: implica un acceso diferencial entre hombres y mujeres a ocupaciones y puestos de trabajo, ramas y categorías ocupacionales, de acuerdo con estereotipos y roles de género.
- Segregación vertical del trabajo: implica un acceso diferencial entre hombres y mujeres a las diferentes jerarquías dentro de una organización, y que habitualmente sitúa a las mujeres en los escalones inferiores.
- Techo de cristal: son una serie de factores sociales que impiden a las mujeres acceder a los escalones más elevados de las jerarquías de poder, de los cuales el más importante es la maternidad y los cuidados.
- Suelo pegajoso: es el fenómeno que experimentan las mujeres al ver que, por la falta de políticas efectivas de corresponsabilidad y conciliación, les resulta extremadamente costoso aceptar cargos de responsabilidad, y renuncian a estas posibilidades de promoción.