I Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres

(2022-2026)

fundació valènciactiva

del Pacte per l'Ocupació de la ciutat de València

ÍNDICE

1. Antecedentes y compromiso de la empresa 2

2. Partes legitimadas y suscriptoras del Plan de Igualdad 3

3. Ámbito de aplicación personal y territorial 4

4. Entrada en vigor y periodo de vigencia 4

5. Diagnóstico de situación 5

6. Plan de Igualdad 6

7. Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica 31

8. Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas 32

9. Composición y funcionamiento de la Comisión de Evaluación y Seguimiento (CSEI) 35

10. Procedimiento de modificación, revisión y resolución de discrepancias 36

Anexo I. Informe de resultados del diagnóstico de situación 37

Anexo II. Auditoría retributiva. Conclusiones 42

I.
ANTECEDENTES Y COMPROMISO DE LA EMPRESA

Fundación València Activa del Pacto para el Empleo de la ciudad de València – C.V. (en adelante VALENCIA ACTIVA), es una fundación del sector público, adscrita al Ayuntamiento de València, creada en 2005 conjuntamente con la Confederación Empresarial de la Comunitat Valenciana (CEV) y los sindicatos más representativos miembros del Pacto para el Empleo de la ciudad de València, la Unión General de Trabajadores del País Valencià (UGT-PV) y Comisiones Obreras del País Valencià (CC.OO-PV).

Su objetivo fundamental es fomentar el empleo, la formación y el emprendimiento entre las personas desempleadas de la ciudad de València, teniendo en cuenta las características de aquellas personas y colectivos con más dificultades de acceso al empleo, tal y como viene recogido en los Estatutos de la entidad.

La marca "València Activa" surge con el objetivo de coordinar las estructuras existentes en el Ayuntamiento de València en materia de desarrollo económico y empleo. La Fundación València Activa y los servicios de formación y empleo, y emprendimiento e innovación económica, a través de esta marca, potenciarán las sinergias, ventajas y oportunidades que nos ofrece la cooperación y la capacidad de complementarse ambas estructuras en un proyecto común; aumenta, así, su eficacia y eficiencia, prestando un servicio de mayor calidad a la ciudadanía y a las empresas. En esta nueva etapa se pretende consolidar la nueva marca y las actuaciones que se desarrollan en su ámbito.

Conforme al Real Decreto 901/2020, VALENCIA ACTIVA 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 5.1, 5.2, 5.4, 5.5, y 8.5, es decir, en poner fin a todas las formas de discriminación contra las mujeres; eliminar todas las formas de violencia contra las mujeres y las niñas en los ámbitos públicos y privados; reconocer la importancia de los cuidados y fomentar la corresponsabilidad; asegurar la participación plena y efectiva de mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo; lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluyendo jóvenes y personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.

Con el Real Decreto 902/2020, VALENCIA ACTIVA avanza en el cumplimiento de la meta 8.5 de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, así como en la meta 5.1, ambas ya descritas

Durante su trayectoria, VALENCIA ACTIVA ha cumplido con los principios de igualdad de oportunidades y ahora asume el compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Personas. En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de VALENCIA ACTIVA, desde la selección a la promoción de personal, política salarial, formación, condiciones de trabajo, salud laboral, corresponsabilidad y conciliación, entre otras áreas, asume el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

VALENCIA ACTIVA declara su rechazo ante las acciones y actitudes de acoso sexual y por razón de sexo, y para su prevención, pone en marcha un protocolo de actuación para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo en el entorno laboral, imposibilitando así su aparición y erradicando todo comportamiento que pueda considerarse constitutivo del mismo en el ámbito laboral.

El presente Plan de Igualdad fija los concretos objetivos de igualdad a alcanzar en la empresa, así como las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, y también el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados. Se recogen en él un conjunto ordenado de medidas necesarias y evaluables, en virtud de los resultados del Diagnóstico de Situación.

2.
PARTES LEGITIMADAS Y SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD

En fecha 3 de noviembre de 2021, se constituyó la comisión negociadora para el presente Plan de Igualdad, incluido su Diagnóstico de Situación previo, formada en representación legal de las personas trabajadoras, y atendiendo a la proporcionalidad de su representatividad, por Mª Jesús García – presidenta del Comité de empresa y Pau Recuenco – vocal del Comité, y en representación de la empresa Clara Martínez y María Horness, siendo Mª Jesús García la secretaria de esta Comisión (la "Comisión Negociadora").

La Comisión Negociadora se constituyó con una composición equilibrada entre mujeres y hombres si bien, durante la negociación, fue sustituido un hombre por una mujer. De igual modo, ha participado en la Comisión Negociadora Paloma Alonso López, asesora especializada y con formación en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

En el marco de las distintas reuniones de la Comisión Negociadora, de las que se ha levantado acta en todo momento, ambas partes han negociado de buena fe y con vistas a la consecución del acuerdo, que finalmente se ha alcanzado, y ello tanto en la fase de negociación del Diagnóstico de Situación como del propio Plan de Igualdad.

Por ello, el presente Plan de Igualdad es fruto de las negociaciones mantenidas entre la representación legitimada de las personas trabajadoras y la representación de la empresa, que han conformado la Comisión Negociadora, habiendo conocido, analizado, negociado y aprobado, de forma conjunta, el Diagnóstico de Situación, y posteriormente ha negociado y aprobado el presente Plan de Igualdad.

3. ÁMBITO DE APLICACIÓN PERSONAL Y TERRITORIAL

El presente Plan de Igualdad será de aplicación a todas las personas trabajadoras de VALENCIA ACTIVA, con independencia (i) de su nivel jerárquico o de cualquier otro aspecto funcional, (ii) de la dispersión geográfica, en el actual centro de trabajo en Valencia (así como futuros, llegado el caso) de la empresa.

Así mismo, y atendiendo al RD 901/2020, art. 10.2., las medidas que se contengan en el plan de igualdad de la empresa usuaria serán aplicables a las personas trabajadoras cedidas por empresas de trabajo temporal durante los períodos de prestación de servicios si ello sucede.

4. ENTRADA EN VIGOR Y PERIODO DE VIGENCIA

El Plan de Igualdad entrará en vigor en la fecha de su firma, 31 de octubre de 2022 y extenderá su vigencia por un periodo de 4 años, esto es, hasta el día 30 de octubre de 2026, contando con el carácter dinámico que todo plan de igualdad tiene que cumplir.

Seis meses antes del final de su vigencia, se iniciarán los trámites para la elaboración de un nuevo Plan de Igualdad, para lo cual se realizará un nuevo diagnóstico de la situación existente en la empresa en materia de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en dicho momento, a los efectos de obtener la información precisa para diseñar y establecer las medidas que resulten oportunas para continuar con la igualdad efectiva en la empresa o realizar las acciones de mejora o corrección necesarias.

5. DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

Para la realización del Diagnóstico de Situación del presente Plan de Igualdad, efectuado durante los meses de marzo a septiembre de 2022 y conforme a la información existente a fecha 31 de diciembre de 2021, la empresa ha contado con la colaboración de quienes han integrado la Comisión Negociadora y el asesoramiento externo especializado en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral. En el marco del mismo se ha realizado el proceso de toma y recogida de datos correspondientes (i) a las áreas de proceso de selección y contratación, clasificación profesional, formación, promoción profesional, condiciones de trabajo –incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres–, ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, infrarrepresentación femenina, retribuciones, prevención del acoso sexual y por razón de sexo, comunicación no sexista, salud laboral y violencia de género y (ii) en lo relativo a todos los puestos y niveles jerárquicos así como de la información cualitativa que comprende los procesos internos y la cultura empresarial. Además, se ha contado con la participación de la plantilla a través de una encuesta de opinión.

Tras ello, se ha llevado a cabo un exhaustivo análisis y valoración, incluyendo la oportuna desagregación por sexo y por los diferentes sistemas de clasificación profesional, conforme a los distintos indicadores cuantitativos y cualitativos aplicables, a los efectos de detectar posibles desigualdades, diferencias, desventajas, dificultades y obstáculos, existentes o que pudieran existir en la empresa para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. De igual modo, se han analizado los efectos que para mujeres y hombres tienen los procesos técnicos y productivos, la organización del trabajo y las condiciones de trabajo de la empresa (previendo expresamente la prestación del trabajo habitua)l.

De este modo, un documento de trabajo que analizaba todas las materias que deben abordarse en el Diagnóstico de Situación fue compartido con la Comisión Negociadora y posteriomente aprobado, a los efectos de la elaboración del Plan de Igualdad con las medidas acordadas en el seno de la Comisión.

También se ha facilitado a la Comisión Negociadora el acceso a cuanta documentación e información ha sido pertinente y necesaria a los fines previstos de la realización del referido Diagnóstico.

Se acompaña al presente Plan de Igualdad, como Anexo el resumen del Informe de Resultados del Diagnóstico de Situación acordado, que forma parte integrante del Plan de Igualdad

6. PLAN DE IGUALDAD

6.1. PRINCIPIOS DEL PLAN DE IGUALDAD

El presente Plan de Igualdad se regirá por los siguientes principios rectores que determinarán la forma de actuar de la empresa y de toda su plantilla en el desarrollo de la actividad empresarial, convirtiéndose estos como propios y claves en VALENCIA ACTIVA, y una guía en su actuación.

1. Principio de igualdad (artículo 14 Constitución Española)

Todas las personas trabajadoras, mujeres y hombres, son iguales, sin que pueda existir discriminación directa o indirecta alguna por razón de nacimiento, raza, etnia, origen nacional, sexo, religión, opinión, orientación sexual, edad, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

2. Principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres (artículo 3 LOI)

La igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas del embarazo, la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

3. Principio de igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales y en las condiciones de trabajo (artículo 5 LOI)

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo, se debe garantizar en el acceso al empleo, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales.

No constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

4. Principio de igualdad de remuneración por trabajos de igual valor (Convenio nº 100 sobre igualdad de remuneración de la OIT y artículo 28 Estatuto de los Trabajadores).

La igualdad de remuneración por razón de sexo es la obligación de abonar por la prestación de trabajos de igual valor la misma retribución, directa o indirectamente, y cualquiera que sea su naturaleza, salarial o extrasalarial, y sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

5. Acciones positivas (artículo 11 LOI)

Con la finalidad de hacer efectivo el derecho a la igualdad efectiva, se pueden adoptar medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que solo serán aplicables mientras subsista la situación de desigualdad, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido.

6. Principio de no discriminación directa por razón de sexo (artículo 6 LOI)

Es discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Es discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

7. Prevención y actuación en casos de acoso sexual y por razón de sexo (artículo 7 LOI)

Es acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Es acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo son discriminatorios. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

8. Principio de no discriminación por embarazo o maternidad (artículo 8 LOI)

Es una discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

9. Tutela jurídica efectiva (artículo 12.1 LOI)

Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.

10. Principio de indemnidad frente a represalias (artículo 9 LOI)

Es discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

11. Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias (artículo 10 LOI)

Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias.

12. Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral (artículo 44 LOI)

Las personas trabajadoras tienen reconocidos sus derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, para la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

13. Corresponsabilidad

La corresponsabilidad es el reparto equilibrado de las tareas domésticas y de las responsabilidades familiares y, precisamente, tiene como finalidad que los hombres reduzcan su absentismo en el ámbito doméstico, se responsabilicen de las tareas domésticas, del cuidado y atención de menores, ascendientes u otras personas dependientes y, por tanto, se acojan a las medidas de conciliación que ofrecen las empresas en la misma medida que las mujeres

6.2. OBJETIVOS CUALITATIVOS Y CUANTITATIVOS CONCRETOS DEL PLAN DE IGUALDAD

Los objetivos cualitativos y cuantitativos generales del Plan de Igualdad, con independencia de la aplicación de objetivos concretos en cada una de las materias tratadas a resultas del Diagnóstico de Situación, son:

- Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en el acceso, la selección, la contratación, la promoción, la retribución, la formación y demás condiciones laborales.
- Potenciar el desarrollo profesional de mujeres y hombres en la empresa, facilitando su formación.
- Garantizar la transparencia del sistema y la igualdad retributiva por trabajos de igual valor.
- Aplicar la transversalidad de género a todas las áreas, políticas y decisiones de la empresa.
- Garantizar y asegurar que la gestión de personas cumple con las exigencias normativas en materia de igualdad de trato y de oportunidades.
- Promover la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla de la empresa, fomentando la corresponsabilidad.
- Corregir los posibles desequilibrios que se hayan puesto de manifiesto en el Diagnóstico de Situación a través de medidas correctoras específicas.
- Difundir, aplicar y facilitar medidas de protección en los casos de violencia de género.
- Prevenir y en su caso actuar frente a cualquier situación, por leve que sea, de posible acoso sexual y/o por razón de sexo. Protección y apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género.
- Velar por el uso de una comunicación no sexista ni discriminatoria corporativa, interna y externa.

6. 3. CARACTERÍSTICAS DEL PLAN DE IGUALDAD

La elaboración del presente Plan de Igualdad se basa en las siguientes premisas:

- Está diseñado para el conjunto de la plantilla, no está dirigido exclusivamente a las mujeres.
- Adopta la transversalidad de género como uno de sus principios rectores y una estrategia para hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres, incorporando la perspectiva de género en la gestión de la empresa, en sus políticas y a todos los niveles.
- Considera la participación a través del diálogo y cooperación de las partes como uno de sus principios básicos (Dirección, representación de las personas trabajadoras y conjunto de la plantilla).
- Tiene carácter preventivo, con la finalidad de eliminar cualquier posibilidad de discriminación futura por razón de sexo.
- Tiene coherencia interna, es dinámico y abierto a los cambios en función de las necesidades que vayan surgiendo a partir de su seguimiento y evaluación.
- Parte de un compromiso efectivo de la empresa con la igualdad efectiva de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, y con la garantía de dotar de los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.

6.4. ÁREAS DE ACTUACIÓN, OBJETIVOS Y MEDIDAS CONCRETAS

OBJETIVO PRINCIPAL

El objetivo principal y transversal a todos los bloques y a todas las materias señaladas es alcanzar la plena y efectiva igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres, tanto entre las personas trabajadoras de la empresa como entre los candidatos y candidatas que aspiran a integrarse en el seno de nuestra organización.

Responsable: miembros que forman parte de la empresa y, en particular, quien se especifique en cada bloque.

Plazo: vigencia del Plan.

Órgano de control: Comisión de Evaluación y Seguimiento del Plan Igualdad (CSEI).

Indicador: aquellos indicadores específicos que se incluirán en cada uno de los apartados.

Medios y recursos para la implantación, seguimiento y evaluación de la medida: los que se indicarán en cada uno de los apartados.

6.
PLAN DE IGUALDAD

BLOQUE I: PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN.

OBJETIVO

» Asegurar la igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, impulsando de forma proactiva y directa la variable de igualdad en los procesos de selección de personal. Se pretende una adecuada gestión de la diversidad en el proceso de atracción y selección, evitando cualquier tipo de discriminación explícita y/o implícita.

MEDIDAS

I.1. Revisión del procedimiento de selección de personal aplicando la perspectiva de género.

Revisión del procedimiento para el reclutamiento y selección de personal aplicando la perspectiva de la igualdad de oportunidades para la selección y reclutamiento, incluyendo una guía de entrevista semiestructurada para las personas implicadas en la selección de personal y un sistema de recogida de información cuantitativa de las fases del proceso.

» Responsable: Directora-Gerente

» Plazo: segundo semestre de 2023.

» Indicador: (a) documento del procedimiento elaborado. (b) Nº personas que lo han recibido, por sexo y puesto.

» Órgano de control: CESEI

» Medios y recursos para la implantación, seguimiento y evaluación de la medida: la persona designada se encargará de la revisión y adaptación del procedimiento. Podrá contar con la colaboración de proveeduría externa especializada para asesorarse. Tras ello, se entregará el documento a la CSEI, que podrá realizar sugerencias de mejoras al contenido del mismo.

El seguimiento se realizará con carácter semestral por la CSEI. Para la evaluación de esta medida se analizará la información cuantitativa registrada, analizando la utilidad de la aplicación del procedimiento.

» Nivel de prioridad: medio.

» Presupuesto: costes salariales internos. Opcionalmente, honorarios profesionales de proveeduría

I.2. Difusión del protocolo de reclutamiento y selección a las personas responsables y/o participantes en los procesos selectivos y de toma de decisiones sobre contratación

Realizar sesiones informativas para la implementación del protocolo de reclutamiento y selección por parte de las personas responsables y/o participantes de la selección en la empresa y toma de decisión de contratación.

» Responsable: Directora-Gerente.

» Plazo: primer semestre 2024.

» Indicador: Número de personas, por sexo y categoría, que reciben el protocolo

» Órgano de control: CSEI

» Medios y recursos para la implantación, seguimiento y evaluación de la medida: se realizará con medios internos.

Para la evaluación de esta medida se verificará la entrega mediante la relación nominal de personas receptoras y el acta de las sesiones informativas realizadas.

Se evaluará su eficacia a través de su implementación en los procesos selectivos.

» Nivel de prioridad: medio.

» Presupuesto: sin coste dinerario asociado.

I.3. Redactar las ofertas de trabajo con lenguaje inclusivo.

Redacción de las ofertas de trabajo internas y externas cuidando que el lenguaje sea inclusivo, prestando atención a la denominación de los puestos y el contenido que se describa.

» Responsable: Directora-Gerente.

» Plazo: primer semestre de 2023 y hasta el final de la vigencia del Plan.

» Indicador: número de ofertas publicadas con contenido revisado, inclusivo. Se registrará como evidencia 10 ofertas publicadas por la empresa en la Agencia de empleo o en otros medios con carácter anual.

» Órgano de control: CSEI

» Medios y recursos para la implantación, seguimiento y evaluación de la medida: una persona designada se encargará de realizar el trabajo de supervisión de cada oferta con carácter previo a su publicación en los canales habituales.

Con carácter anual, se informará a la CSEI acerca del indicador.

» Nivel de prioridad: medio.

» Presupuesto: sin coste dinerario asociado.

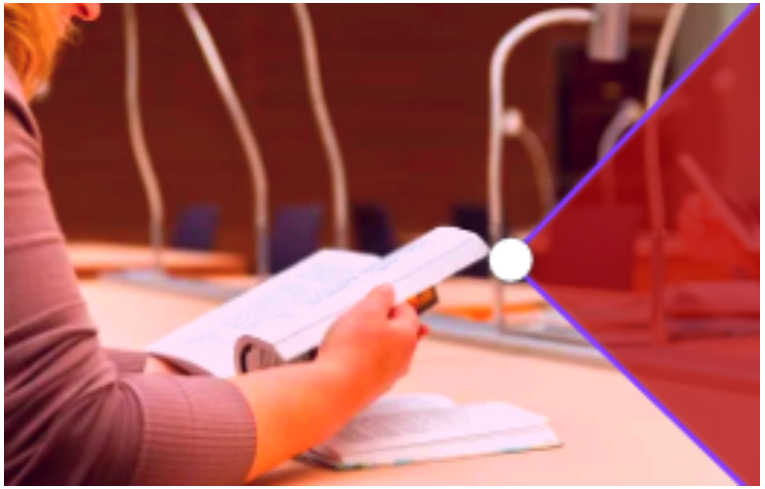
6.
PLAN DE IGUALDAD

BLOQUE II: FORMACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL

OBJETIVO

» Facilitar y garantizar el acceso a la formación de mujeres y hombres, sin distinción, a aquellas materias que puedan contribuir a su desarrollo profesional, facilitando la promoción profesional a las personas en términos de igualdad.

» Garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a puestos de mayor responsabilidad o mejores condiciones económicas.



MEDIDAS

II.1. Recopilar y analizar datos estadísticos de formación realizada, desagregados por sexos.

Durante la ejecución del Plan de Formación, se recogerá de manera detallada la formación realizada, en función del sexo, puesto, categoría, modalidad, duración, dentro/fuera de jornada, de manera que se pueda realizar el correspondiente análisis con la perspectiva de género.

» Responsable: Directora-Gerente.

» Plazo: anualmente, DESDE 2023 informe elaborado durante el primer trimestre de siguiente ejercicio.

» Indicador: informe anual con los datos y conclusiones.

» Órgano de control: CSEI

» Medios y recursos para la implantación, seguimiento y evaluación de la medida: las personas designadas que gestionen la formación interna se encargarán de recopilar la información tras cada curso en el Registro correspondiente durante el año.

El resultado anual se pondrá en conocimiento de la CSEI para su valoración

» Nivel de prioridad: medio.

» Presupuesto: sin coste dinerario asociado.

II.2. Formar y/o sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad de oportunidades en la empresa.

Incluir en el Plan de formación de cada anualidad, un curso o taller de sensibilización en igualdad de oportunidades y no discriminación para la plantilla, u otras materias relacionadas en donde además se expliquen las diferentes medidas del Plan de Igualdad relacionadas con la materia impartida.

» Responsable: Directora-Gerente.

» Plazo: desde 2023 y hasta el final de la vigencia del Plan.

» Indicador: informe del curso que comprenda los contenidos, planificación, horario y personas asistentes.

» Órgano de control: CSEI.

» Medios y recursos para la implantación, seguimiento y evaluación de la medida: se contactará con proveeduría externa especializada en la materia para que realicen la formación.

Para la evaluación de esta medida se utilizará el archivo del Plan de Formación anual de la empresa en el que se incluye al personal formado.

Se evaluará su eficacia a través de las encuestas de valoración de formación de acuerdo al procedimiento de formación interno.

Posteriormente, esta medida y sus resultados serán evaluados por la CSEI.

» Nivel de prioridad: medio.

» Presupuesto: incluido en Plan de formación anual.

II.3. Informar/formar a las nuevas incorporaciones sobre el Plan de Igualdad, sensibilizando en la materia.

Con la finalidad de mantener formada a la plantilla, para las nuevas incorporaciones, en su proceso de acogida, se implementará un apartado sobre igualdad de oportunidades y el Plan actual que tiene la empresa.

» Responsable: Directora-Gerente.

» Plazo: primer semestre de 2023 y hasta el final de la vigencia del Plan.

» Indicador: número de personas incorporadas que reciben la información/formación, desagregada por sexo.

» Órgano de control: CSEI.

» Medios y recursos para la implantación, seguimiento y evaluación de la medida: el personal interno de la empresa, responsable de la acogida, realizará esta acción de manera continuada.

Para la evaluación de esta medida se utilizará el archivo del Plan de Formación anual de la empresa en el que se incluye al personal formado.

Se evaluará su eficacia a través de las encuestas de valoración de formación de acuerdo al procedimiento de formación interno.

Posteriormente, esta medida y sus resultados serán evaluados por la CSEI.

» Nivel de prioridad: medio.

» Presupuesto: sin coste dinerario asociado.

II.3. Recoger de manera detallada la información, desagregada por sexo de las promociones verticales y horizontales que se sucedan en la empresa, detallando tanto las características pertinentes de la persona promocionada, como el puesto origen y destino.

Se creará un registro de promociones, desagregado por sexo, detallando el tipo de promoción y todos los datos relacionados con las mismas, así como de cada persona promocionada.

» Responsable: Directora-Gerente.

» Plazo: inicio en 2023 y hasta final de la vigencia del Plan.

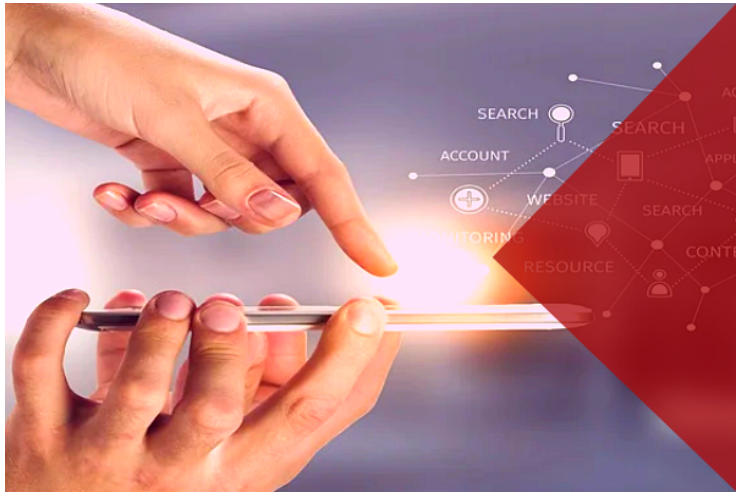
» Indicador: número de promociones realizadas anualmente, indicando el tipo, puesto de origen y puesto destino, desagregado por sexo.

» Medios y recursos para la implantación, seguimiento y evaluación de la medida: el personal designado, en colaboración con las personas responsables de los diferentes departamentos con decisión en las promociones, recopilarán la información con carácter anual y elaborará un informe de resultados cuantitativos.

De ello dará cuenta a la CSEI para su valoración.

» Nivel de prioridad: medio.

» Presupuesto: sin coste dinerario asociado.



BLOQUE III: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

OBJETIVO

» Avanzar en la presencia equilibrada de hombres y mujeres en el cuadro directivo o de mando, y en todos aquellos grupos profesionales en los que se detecte desequilibrio

MEDIDAS

III.1. Actualización de la base de datos en relación a los puestos ocupados.

Se revisará cada contrato laboral vigente en relación al puesto referido y se comprobará si la persona actualmente está ocupando dicha posición o por crecimiento de la entidad, desempeña otro. Se regularizará mediante documento privado empresa-persona trabajadora y se modificará la información en la base de datos de la organización

» Responsable: Directora-Gerente.

» Plazo: durante el 2º semestre de 2022 y primero de 2023.

» Indicador: número de contratos revisados, número de modificaciones/actualizaciones realizadas.

» Órgano de control: CSEI

» Medios y recursos para la implantación, seguimiento y evaluación de la medida: las personas de administración designadas se encargarán de revisar el contenido del contrato en relación al puesto ocupado con la situación actual de cada persona trabajadora, actualizando la información y la base de datos.

De ello dará cuenta a la CSEI con carácter anual para su valoración.

» Nivel de prioridad: alto.

» Presupuesto: sin coste dinerario asociado.

III.2. Definir internamente las escalas jerárquicas, asignando los puestos que deben comprender.

En el seno de la CSEI, se definirá la escala jerárquica aplicable en la Valencia Activa así como el correspondiente nivel de cada puesto. De esta manera, quedará establecida de manera formal la nomenclatura y escala jerárquica aplicable internamente en la entidad. Se valorará en el seno de la Comisión la conveniencia de incluir esta información en la RPT de los puestos.

» Responsable: Directora-Gerente.

» Plazo: durante el ejercicio 2023.

» Indicador: dosier con la definición de la escala y puestos que comprenden cada nivel.

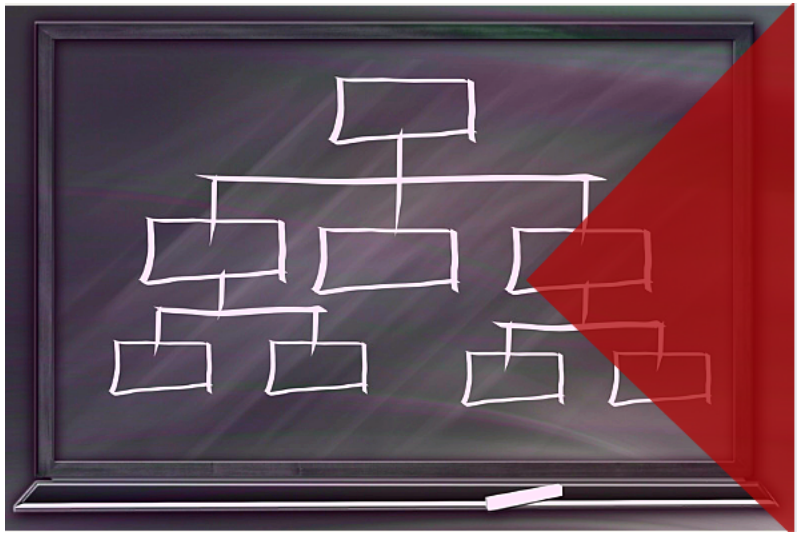
» Órgano de control: CSEI

» Medios y recursos para la implantación, seguimiento y evaluación de la medida: las personas que integran la CSEI y si se requiere, con la colaboración de las personas responsables de los diferentes departamentos se encargarán de definir la escala y la asignación de los puestos a los diferentes niveles plasmándolo en un documento interno.

Los resultados se compartirán con la CSEI.

» Nivel de prioridad: medio.

» Presupuesto: sin coste dinerario asociado.



BLOQUE IV: CONDICIONES DE TRABAJO

OBJETIVO

» Garantizar la igualdad de las condiciones de trabajo de las personas trabajadoras de la Compañía.

MEDIDAS

IV.1. Crear y mantener una base de datos específica y desagregada por sexo atendiendo a diferentes variables de clasificación.

Crear y mantener una base de datos desagregada por sexo atendiendo al departamento, tipo de contrato, puesto y grupo profesional, así como el resto de variables necesarias para favorecer la realización de análisis periódicos en cuando a las condiciones de trabajo.

» Responsable: Directora-Gerente.

» Plazo: creación de la base de datos: 2023. Análisis con carácter anual desde 2024 y hasta el final de la vigencia del Plan.

» Indicador: creación de la base datos. Informe analítico anual.

» Órgano de control: CSEI

» Medios y recursos para la implantación, seguimiento y evaluación de la medida: las personas del área de administración se encargarán de crear la base datos, mantenerla actualizada y realizar los análisis anuales pertinentes, proponiendo a la CSEI mejoras en el caso de ser necesario. Se realizará de manera continuada durante la vigencia del Plan.

De ello dará cuenta a la CSEI con carácter anual para su valoración.

» Nivel de prioridad: medio.

» Presupuesto: sin coste dinerario asociado.

BLOQUE V: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

OBJETIVO

» Fomentar e impulsar el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral a través de la difusión de las distintas medidas de conciliación establecidas.

» Sensibilizar a toda la plantilla sobre la necesidad de conciliación como medida que fomente la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, personales y profesionales

» Regulación de las medidas de conciliación en la organización a través de la elaboración de una Guía de conciliación corresponsable y su posterior difusión a la plantilla.

MEDIDAS

V.1. Guía de Conciliación Corresponsable. Documentar los derechos en materia de conciliación y corresponsabilidad establecidos.

Recopilar todos los derechos reconocidos en el Convenio Colectivo al que se adscribe la empresa y las mejoras que sobre éste se hayan implementado en la misma, identificando los colectivos a los que se destina cada acción si fuese necesario.

» Responsable: Directora-Gerente.

» Plazo: primer semestre de 2024.

» Indicador: documento elaborado.

» Órgano de control: CSEI

» Medios y recursos para la implantación, seguimiento y evaluación de la medida: en colaboración el área de administración y la RLPT, se recopilará la información y redactará el documento que será compartido previo a su difusión con la CSEI para la aprobación de su contenido.

De ello dará cuenta a la CSEI con carácter anual para su valoración.

» Nivel de prioridad: medio.

» Presupuesto: sin coste dinerario asociado.

V.2. Difusión interna de la Guía de Conciliación Corresponsable.

Envío a través de los canales habituales establecidos en la empresa del documento con las medidas de conciliación y corresponsabilidad y/o realización de sesiones informativas/formativas para difundir su contenido. Puesta a disposición de dicho documento a las nuevas incorporaciones, impulsando así el disfrute de las mismas para fomentar la corresponsabilidad.

» Responsable: Directora-Gerente.

» Plazo: segundo semestre de 2024.

» Indicador: Relación de canales establecidos, número de personas, por sexo, que lo reciben.

» Órgano de control: CSEI

» Medios y recursos para la implantación, seguimiento y evaluación de la medida: la CSEI definirá los canales de comunicación más adecuados para la difusión debiéndose comunicar tras ello a la plantilla.

De ello dará cuenta a la CSEI con carácter anual para su valoración.

» Nivel de prioridad: medio.

» Presupuesto: sin coste dinerario asociado.

V.3. Análisis del disfrute de permisos, licencias y excedencias que asegure la no discriminación y/o prejuicios en la empresa.

Se recogerá de forma sistematizada, por sexo, contrato, antigüedad y situación personal, los datos de cada persona que solicite permisos -retribuidos y no retribuidos-, licencias y excedencias para su incorporación en el diagnóstico intermedio y extraer conclusiones acerca de la existencia o no de discriminación o prejuicios en el ámbito laboral.

» Responsable: Directora-Gerente.

» Plazo: primer semestre de 2023 (estructura del archivo). Primer análisis: último trimestre de 2024.

» Indicador: informe de resultados.

» Órgano de control: CSEI

» Medios y recursos para la implantación, seguimiento y evaluación de la medida: la persona designada recopilará la información y realizará el análisis cuantitativo correspondiente. La recopilación de la información se realizará de manera continuada durante el resto de vigencia del Plan.

De ello se dará cuenta a la CSEI cada dos ejercicios para su valoración.

» Nivel de prioridad: medio.

» Presupuesto: sin coste dinerario asociado.

BLOQUE VI: INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

OBJETIVO

» Alcanzar una representatividad equilibrada en aquellas posiciones masculinizadas.

MEDIDAS

VI.1. Acción positiva. A igualdad de condiciones en puestos masculinizados, se dará prioridad a las mujeres en la contratación y promoción interna.

Ante un proceso de selección de personal o promoción, se consultará la distribución de mujeres y hombres en dicha posición en la empresa y en el caso de puestos con un 60% o más de representación masculina, se dará preferencia a las mujeres en la fase final o toma de decisiones sobre la contratación o promoción siempre que el perfil profesional y competencial de ambas personas finalistas sea equiparable. Esta medida finalizará cuando se alcance un mínimo de representatividad de las mujeres del 40% en el puesto.

» Responsable: Directora-Gerente.

» Plazo: desde el primer semestre de 2023 y durante la vigencia del Plan.

» Indicador: registro de los procesos selectivos y de promoción detallando los que se haya podido aplicar esta acción y el resultado de la misma.

» Órgano de control: CSEI.

» Medios y recursos para la implantación, seguimiento y evaluación de la medida: la persona designada se encargará de la comunicación de la acción a todas las personas que participen en alguna fase del proceso de selección o promoción, al menos una vez al año como recordatorio y recopilará los datos referidos en el indicador.

El resultado se pondrá en conocimiento de la CSEI para su conocimiento y valoración.

» Nivel de prioridad: medio.

» Presupuesto: sin coste dinerario asociado.

»Promover e incrementar la presencia de mujeres en puestos directivos a través de acciones positivas de forma que, en condiciones de idoneidad y competencia, tengan preferencia las mujeres en el acceso a posiciones de mando (dirección y mando intermedio) donde estén infrarrepresentadas.

Esta medida finalizará cuando se alcance un mínimo de representatividad de las mujeres del 40% en el puesto.

» Responsable: Directora-Gerente.

» Plazo: primer semestre de 2023 y hasta el final de la vigencia del Plan.

» Indicador: registro de los procesos selectivos y de promoción detallando los que se haya podido aplicar esta acción y el resultado de la misma. Análisis de la distribución por sexo del personal que ocupa las posiciones directivas.

» Órgano de control: CSEI.

» Medios y recursos para la implantación, seguimiento y evaluación de la medida: la persona designada se encargará, con carácter anual, de informar d ela distribución por sexo de las posiciones directivas así como de registrar el proceso selectivo o de promoción en donde se haya aplicado la medida.

El resultado se pondrá en conocimiento de la CSEI para su conocimiento y valoración.

» Nivel de prioridad: medio.

» Presupuesto: sin coste dinerario asociado.

BLOQUE VII: RETRIBUCIÓN Y AUDITORÍA SALARIAL.

OBJETIVO

» Garantizar la objetividad de la estructura salarial, así como la equidad salarial para asegurar la transparencia del sistema retributivo en base a una remuneración igual por un trabajo igual o de igual valor.

MEDIDAS

VII.1. Actualización del sistema de valoración de puestos.

Revisar y actualizar el sistema de valoración de puestos añadiendo si fuera necesario nuevos puestos y asegurando la objetividad de la estructura salarial de la empresa. En ello, participará quienes integran las CSEI.

» Responsable: Área de selección.

» Plazo: segundo semestre de 2022 y primer semestre de 2023.

» Indicador: incorporación de la valoración de puestos a la nueva herramienta.

» Órgano de control: CSEI

» Medios y recursos para la implantación, seguimiento y evaluación de la medida: la RLPT y la Dirección-Gerencia revisará la valoración de cada puesto y añadirá, si fuera necesario nuevos puestos identificados. Se realizará de manera continuada durante los dos ejercicios.

De ello dará cuenta a la CSEI con carácter anual para su valoración.

» Nivel de prioridad: medio.

» Presupuesto: sin coste dinerario asociado.

VII.1. Registro salarial. Informe de estudio salarial anual comparativo por sexo, agrupación profesional y puestos de igual valor. Información periódica a la CSEI.

Aplicando la herramienta oficial IR o una interna de gestión de personal; se realizará anualmente el registro retributivo y se informará a la CSEI sobre el resultado del análisis salarial realizado, destacando, en el caso de detectarse diferencias salariales de un 25 % o más por motivo de género, las acciones correctivas correspondientes. Además, se incluirá si procede, una revisión anual de la política salarial desde un enfoque de género: complementos, incentivos, beneficios.

Informar a la CSEI del resultado con carácter anual.

» Responsable: Directora-Gerente.

» Plazo: anualmente, iniciando el primer semestre de 2023 y durante la vigencia del Plan.

» Indicador: informes elaborados anualmente.

» Órgano de control: CSEI

» Medios y recursos para la implantación, seguimiento y evaluación de la medida: el personal designado elaborará el informe anual con los resultados de la comparativa del registro retributivo.

Se realizará de manera continuada durante los ejercicios.

De ello dará cuenta a la CSEI con carácter anual para su valoración.

» Nivel de prioridad: medio.

» Presupuesto: costes salariales internos.

VII.3. Comparativa y auditoría salarial.

A la finalización de la vigencia del Plan se realizará una nueva auditoría salarial realizando un análisis comparativo con la realizada al inicio del mismo así como la extracción de las conclusiones de la efectividad de las medidas programadas en relación al salario, salvo que se encuentren desviaciones salariales por razón de género en los registros retributivos anuales que originen la necesidad de realización de una auditoría en cualquier momento de la vigencia del Plan.

» Responsable: Directora-Gerente.

» Plazo: final de la vigencia del Plan o en cualquier momento si aparecen brechas no justificadas por razones objetivas.

» Indicador: Informe de la auditoría e informe analítico realizado.

» Órgano de control: CSEI

» Medios y recursos para la implantación, seguimiento y evaluación de la medida: las personas responsables de la medida elaborarán con carácter interno o a través de una consultora externa, el informe y análisis correspondientes.

De ello dará cuenta a la CSEI puntualmente.

» Nivel de prioridad: bajo.

» Presupuesto: sin coste dinerario asociado.

VII.4. Formación en igualdad retributiva.

Incluir en el Plan de formación de 2025, cursos de igualdad retributiva a responsables con capacidad de decisión en materia de retribución y gestión de personas.

» Responsable: Directora-Gerente.

» Plazo: 2025.

» Indicador: número de participantes, dosier informativo de contenidos del curso.

» Órgano de control: CSEI.

» Medios y recursos para la implantación, seguimiento y evaluación de la medida: se contactará con proveeduría externa especializada en la materia para que realice la formación.

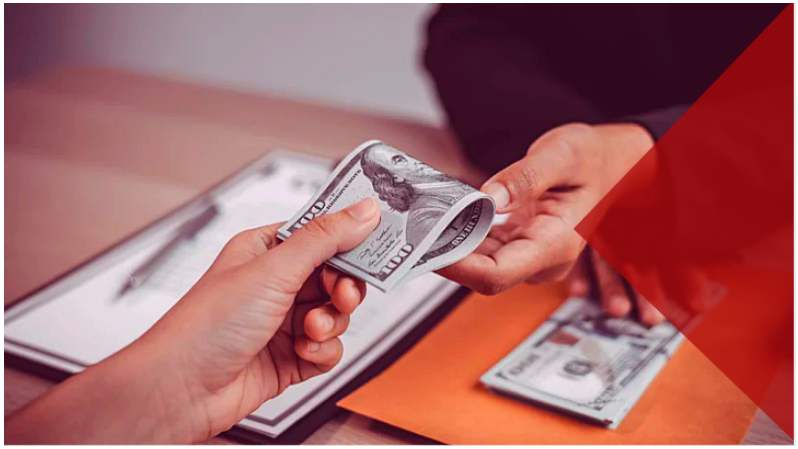
Para la evaluación de esta medida se utilizará el archivo del Plan de Formación anual de la empresa en el que se incluye al personal formado.

Se evaluará su eficacia a través de las encuestas de valoración de formación de acuerdo al procedimiento de formación interno.

Posteriormente, esta medida y sus resultados serán evaluados por la CSEI.

» Nivel de prioridad: medio.

» Presupuesto: incluido en Plan de formación 2025.



BLOQUE VIII: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.

OBJETIVO

» Garantizar los derechos fundamentales de las personas que componen la plantilla de la empresa, mediante la implementación de medidas preventivas y erradicando y sancionando conductas que puedan ser calificadas de acoso sexual o acoso por razón de sexo.

» Aplicar la perspectiva de género a aspectos relacionados con la salud laboral de las personas trabajadoras.

MEDIDAS

VIII.1. Revisar y actualizar el protocolo para la prevención y tratamiento de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo en la empresa.

Actualizar el actual protocolo de tratamiento del acoso sexual y por razón de sexo, agregando mejoras indicadas en el diagnóstico de situación realizado. Además, se revisará el lenguaje empleado apostando porque sea inclusivo.

» Responsable: Directora-Gerente.

» Plazo: durante 2023.

» Indicador: protocolo para la prevención y tratamiento de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.

» Órgano de control: CSEI

» Medios y recursos para la implantación, seguimiento y evaluación de la medida: La Dirección y el Comité de empresa consensuarán el contenido del nuevo protocolo y una vez acordado, se definirá el canal de comunicación y puesta a disposición del mismo para toda la plantilla.

De ello dará cuenta a la CSEI con carácter anual para su valoración.

» Nivel de prioridad: alto.

» Presupuesto: sin coste dinerario asociado.

VIII.2. Ubicar el protocolo en lugar accesible y disponible para su consulta por parte de todo el personal.

Tras analizar los canales de comunicación óptimos para el personal de la empresa, se alojará el protocolo para la prevención de acoso sexual y por razón de sexo en formato digital y/o papel, en espacios físicos o digitales para que esté accesible y presente en cualquier momento que pueda ser necesario.

» Responsable: Directora-Gerente.

» Plazo: último semestre de 2023.

» Indicador: canales definidos e informados.

» Órgano de control: CSEI y Comisión instructora.

» Medios y recursos para la implantación, seguimiento y evaluación de la medida: se contará con la RLPT de la Fundación para la definición de los canales y ubicación más adecuados que favorezcan la accesibilidad al contenido del protocolo.

La evaluación y el seguimiento se realizará de manera puntual cuando se realice su alojamiento velando por su accesibilidad durante el resto de vigencia del Plan.

De ello dará cuenta a la CSEI con carácter anual para su valoración.

» Nivel de prioridad: medio.

» Presupuesto: sin coste dinerario asociado.

VIII.3. Sensibilizar para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo a la plantilla mediante acciones formativas o campañas internas de difusión.

Programar cursos de sensibilización en acoso sexual y por razón de sexo, así como su prevención. En ellos, se detallará el proceso de instrucción del actual protocolo.

» Responsable: Directora-Gerente.

» Plazo: durante 2024.

» Indicador: relación de actuaciones realizadas, así como del contenido de las mismas y público objetivo al que van referidas.

» Órgano de control: CSEI

» Medios y recursos para la implantación, seguimiento y evaluación de la medida: se podrá contar con personal externo especializado en la materia para la planificación y ejecución de las actuaciones acordadas. Para la evaluación de esta medida se utilizará el archivo del Plan de Formación anual de la Fundación en el que se incluyen a las personas asistentes a cada curso. Se evaluará su eficacia a través de las encuestas de valoración de formación de acuerdo al procedimiento de formación interno o por el número de consultas realizadas. El seguimiento sobre las consultas se realizará de manera continuada durante el resto de vigencia del Plan.

De ello dará cuenta a la CSEI con carácter anual para su valoración.

» Nivel de prioridad: medio.

» Presupuesto: sin coste dinerario asociado o incluido en el Plan de formación de 2024.

BLOQUE IX: PROTECCIÓN DE LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO.

OBJETIVO

» Facilitar y aplicar medidas de protección en los casos de violencia de género para las trabajadoras que comuniquen y acrediten tal situación.

MEDIDAS

IX.1. Elaborar un documento que recoja las medidas implementadas en la empresa para la protección de víctimas de violencia de género denominándose Guía integral de protección a víctimas de violencia de género

El documento recogerá de manera detallada lo derechos reconocidos a las mujeres víctimas de violencia de género negociándose con la RLPT la posibilidad de implementar mejoras sobre los mismos. Además, incluirá el procedimiento para solicitar la medida necesaria. Posteriormente, difusión del mismo a través de los canales habituales, así como a las nuevas incorporaciones.

» Responsable: Directora-Gerente.

» Plazo: durante 2025.

» Indicador: documento creado.

» Órgano de control: CSEI

» Medios y recursos para la implantación, seguimiento y evaluación de la medida: el personal designado negociará y elaborará el documento que será consensuado en el seno de la CSEI.

La evaluación consistirá en disponer de la Guía negociada. El seguimiento consistirá en la actualización de su contenido en función de nueva normativa o si así se acordara en el seno de la CSEI; durante la vigencia restante del Plan .

De ello dará cuenta a la CSEI con carácter anual para su valoración.

» Nivel de prioridad: bajo.

» Presupuesto: sin coste dinerario asociado.

IX.2. Difusión de la Guía integral de protección a víctimas de violencia de género.

Definición de los canales internos más adecuados para su difusión, así como para las nuevas incorporaciones. Difusión de la Guía.

» Responsable: Directora-Gerente.

» Plazo: segundo semestre de 2025. En el caso de que una trabajadora comunique esta situación, se deberá priorizar la medida adelantándola en el cronograma.

» Indicador: Enumeración de los canales de difusión utilizados y colectivo destinatario, desagregado por sexo. Número de consultas recibidas por parte de la plantilla.

» Órgano de control: CSEI

» Medios y recursos para la implantación, seguimiento y evaluación de la medida: el personal de admiinstración difundirá la Guía a través de los canales establecidos.

La evaluación consistirá en asegurar que los canales utilizados favorecen el acceso al documento por cualquier trabajadora, así como crear un registro de consultas e informarlo anualmente. El seguimiento se realizará de manera continuada durante el resto de vigencia del Plan dándose continuidad en el segundo Plan de Igualdad.

De ello dará cuenta a la CSEI con carácter anual para su valoración.

» Nivel de prioridad: bajo.

» Presupuesto: sin coste dinerario asociado.

BLOQUE X: COMUNICACIÓN, LENGUAJE E IMAGEN NO SEXISTAS.

OBJETIVO

» Contribuir a generar un uso no sexista de la comunicación en el marco de la cultura empresarial y en favor de la igualdad, mostrando coherencia con el compromiso adquirido, en todo proceso comunicativo interno y externo.

MEDIDAS

X.1. Difundir el Plan de Igualdad a toda la plantilla y nuevas incorporaciones.

Una vez aprobado el contenido del Plan de Igualdad por la Comisión Negociadora, se difundirá el documento a través de los canales habituales (email, tablones físicos), poniendo a disposición de toda la plantilla el documento. Igualmente, se pondrá a disposición a cada nueva incorporación.

» Responsable: Directora-Gerente y Responsable de Comunicación.

» Plazo: último trimestre de 2022.

» Indicador: número de personas, disgregadas por sexo, que reciben el documento.

» Órgano de control: CSEI

» Medios y recursos para la implantación, seguimiento y evaluación de la medida: la persona designada difundirá el contenido del plan, preferentemente por canales digitales para que resulte más sencillo su archivo por parte del personal. La evaluación consistirá en analizar el número de personas que lo reciben, desagregado por sexo, en comparación con la plantilla, incluyendo a las nuevas incorporaciones. El seguimiento se realizará de manera continuada durante el resto de vigencia del Plan.

De ello dará cuenta a la CSEI con carácter anual para su valoración.

» Nivel de prioridad: alto.

» Presupuesto: sin coste dinerario asociado.

X.2. Creación de una Guía de comunicación inclusiva y difusión.

Desarrollar una Guía que facilite la comprensión de la importancia que tiene el lenguaje para la conformación de nuestro pensamiento y en base a ello, descripción de los recursos lingüísticos de aplicación al ámbito laboral para facilitar su aplicación en todas las herramientas de comunicación interna y externa de la empresa.

» Responsable: Directora-Gerente.

» Plazo: durante 2024.

» Indicador: registro interno de la nueva Guía de uso no sexista del lenguaje y las imágenes. 100% de personas que realicen comunicados internos / externos recibirán la guía. Número de personas, desagregado por sexo, que reciben la guía.

» Órgano de control: CSEI

» Medios y recursos para la implantación, seguimiento y evaluación de la medida: se podrá solicitar la colaboración de una consultora especializada para la reformulación de la actual Guía. La evaluación consistirá en asegurar que la guía es difundida a todo el colectivo de personas predefinidas. El seguimiento se realizará de manera continuada durante el resto de vigencia del Plan pudiéndose modificar su contenido si ello se justificara.

De ello dará cuenta a la CSEI con carácter anual para su valoración.

» Nivel de prioridad: bajo.

» Presupuesto: sin coste dinerario asociado.

X.3. Formar y/o sensibilizar a la plantilla en el uso de la comunicación inclusiva.

Incluir en el Plan de formación del año 2025, un curso de comunicación inclusiva para toda la plantilla, en donde se practiquen las construcciones lingüísticas, sensibilizando al respecto de la necesidad de comunicarse bajo esta perspectiva.

» Responsable: Directora-Gerente.

» Plazo: ejercicio 2025.

» Indicador: número de participantes, hitos de sensibilización y talleres formativos realizados.

» Órgano de control: CSEI.

» Medios y recursos para la implantación, seguimiento y evaluación de la medida: se contactará con proveeduría externa especializada en la materia para que realice la formación.

Para la evaluación de esta medida se utilizará el archivo del Plan de Formación anual de la empresa en el que se incluye al personal formado.

Se evaluará su eficacia a través de las encuestas de valoración de formación de acuerdo al procedimiento de formación interno.

Posteriormente, esta medida y sus resultados serán evaluados por la CSEI.

» Nivel de prioridad: medio.

» Presupuesto: incluido en Plan de formación 2025.

BLOQUE XI: SALUD LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO.

OBJETIVO

» Incorporar la perspectiva de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales con el fin de adaptarlas a las necesidades y características de las personas trabajadoras

XI.1. Elaborar y difundir un protocolo de actuación para la protección de trabajadoras embarazadas o en situación de lactancia.

Redactar y difundir un documento que recoja las acciones previstas en materia de protección de la mujer embarazada o en periodo de lactancia, así como los derechos laborales que tienen y el procedimiento para solicitarlos.

» Responsable: Directora-Gerente.

» Plazo: durante el año 2025.

» Indicador: documento elaborado. Número de mujeres que reciben el protocolo y canal de acceso al mismo.

» Órgano de control: CSEI.

» Medios y recursos para la implantación, seguimiento y evaluación de la medida: se contará con el personal adscrito a la seguridad y salud del personal para la redacción del protocolo y su difusión. Para la evaluación de esta medida se utilizará un archivo del registro de mujeres que disfrutan de las diferentes medidas de protección tras la difusión del protocolo. El seguimiento se realizará de manera continuada durante el resto de vigencia del Plan y años siguientes.

De ello dará cuenta a la CSEI con carácter anual para su valoración.

» Nivel de prioridad: bajo.

» Presupuesto: sin coste dinerario asociado

7.
SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA

El artículo 64 de la Ley Orgánica 03/2007 para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, establece que los Planes de Igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Por ello, para realizar una evaluación periódica de las distintas medidas, se realizará una revisión anual de los indicadores establecidos para cada medida, con el objeto de evaluar el impacto de cada una de ellas.

Del resultado de dichas revisiones se realizará al menos un informe de conclusiones intermedio y otro final, por parte de la Comisión de Evaluación y Seguimiento del Plan de Igualdad (CSEI).

Durante la vigencia del plan y a la finalización de la misma, y una vez concluidas las distintas medidas, se elaborará un informe final general de conclusiones en el que se evaluará la efectividad de las medidas, así como el impacto de las mismas en la empresa.

La fase de seguimiento y la evaluación contemplada en el Plan de Igualdad permitirá conocer el desarrollo del Plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y después de su desarrollo e implementación.

La fase de seguimiento se realizará regularmente de manera programada y facilitará información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución. Este conocimiento posibilitará su cobertura y corrección, proporcionando al Plan la flexibilidad necesaria para su éxito encaminados a la consecución de los objetivos establecidos en el plan.

Indicadores de seguimiento y evaluación

Este Plan ha sido diseñado con una definición de objetivos e indicadores que asegura el seguimiento de ejecución de procesos, de resultados y de impacto, y con ello medir el grado de cumplimiento generado.

Poner de relieve que en fase de Diagnóstico se han tenido en cuenta los indicadores que son requeridos por 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, entre otras.

El sistema de seguimiento y evaluación del Plan implicará la elaboración de:

» Informe anual del grado de consecución de las medidas previstas.

» Informe intermedio para evaluar el grado de efectividad del Plan.

» Informe final (a la finalización del Plan)

Estableciendo un plazo temporal de emisión de dichos informes de 3 meses una vez finalizado el año.

Las personas responsables del seguimiento y de la evaluación serán las que formen la CSEI.

Para poder realizar el seguimiento contaremos con la ficha de seguimiento propuesta por el Instituto de las Mujeres donde iremos aportando los resultados del seguimiento individual.

8.
CALENDARIO DE ACTUACIONES PARA LA IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LAS MEDIDAS

Cód.	MEDIDAS	Sem. 2 2022	Sem. 1 2023	Sem. 2 2023	Sem. 1 2024	Sem. 2 2024	Sem. 1 2025	Sem. 2 2025	Sem. 1 2026	Sem. 2 2026
BLOQUE I. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN										
I.1.	Procedimiento de selección de personal con perspectiva de género.									
I.2.	Difusión del protocolo de reclutamiento y selección.									
I.3.	Redactar las ofertas de trabajo con lenguaje inclusivo.									
BLOQUE II. FORMACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL										
II.1.	Recopilar y analizar datos estadísticos de formación realizada con proveeduría externa									
II.2.	Formar y/o sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad de oportunidades en la empresa.									
II.3.	Informar/formar a las nuevas incorporaciones sobre el Plan de Igualdad, sensibilizando en la materia.									
II.4.	Recoger de manera detallada la información, desagregada por sexo de las promociones verticales y horizontales									
BLOQUE III. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL										
III.1.	Actualización de la base de datos en relación a los puestos ocupados.									
III.2.	Definir internamente las escalas jerárquicas, asignando los puestos que deben comprender.									
BLOQUE IV. CONDICIONES DE TRABAJO										
IV.1.	Crear y mantener una base de datos específica y desagregada por sexo atendiendo a diferentes variables de clasificación.									
BLOQUE V. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL										
V.1.	Elaboración de una Guía de conciliación corresponsable.									
V.2.	Difusión de la Guía de conciliación corresponsable.									
V.3.	Análisis del disfrute de permisos, licencias y excedencias. Información a la CSEI.									

8.
CALENDARIO DE ACTUACIONES PARA LA IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LAS MEDIDAS

Cód.	MEDIDAS	Sem. 2 2022	Sem. 1 2023	Sem. 2 2023	Sem. 1 2024	Sem. 2 2024	Sem. 1 2025	Sem. 2 2025	Sem. 1 2026	Sem. 2 2026
BLOQUE VI. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA										
VI.1.	A igualdad de condiciones en puestos masculinizados, se dará prioridad a las mujeres en la contratación y promoción.									
VI.2.	Incrementar la presencia de mujeres en puestos directivos.									
BLOQUE VII. RETRIBUCIÓN Y AUDITORÍA SALARIAL										
VII.1.	Actualización del sistema de valoración de puestos.									
VII.2.	Registro salarial. Informe de estudio salarial anual comparativo por sexo, grupos profesionales y puestos de igual valor.									
VII.3.	Comparativa y auditoría salarial.									
VII.4.	Formación en igualdad retributiva									
BLOQUE VIII. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.										
VIII.1.	Revisar y actualizar el protocolo para la prevención y tratamiento de acoso sexual y por razón de sexo.									
VIII.2.	Ubicar el protocolo en lugar accesible y disponible para su consulta por parte de todo el personal.									
VIII.3.	Sensibilizar para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo a toda la plantilla.									
BLOQUE IX. PROTECCIÓN DE LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO.										
IX.1.	Elaborar una Guía integral de protección a víctimas de violencia de género.									
IX.2.	Difusión de la Guía integral de protección a víctimas de violencia de género.									
BLOQUE X. COMUNICACIÓN, LENGUAJE E IMAGEN NO SEXISTAS.										
X.1.	Difundir el Plan de Igualdad a toda la plantilla y nuevas incorporaciones.									
X.2.	Creación de una Guía de comunicación inclusiva.									

8.
CALENDARIO DE ACTUACIONES PARA LA IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LAS MEDIDAS

Cód.	MEDIDAS	Sem. 2 2022	Sem. 1 2023	Sem. 2 2023	Sem. 1 2024	Sem. 2 2024	Sem. 1 2025	Sem. 2 2025	Sem. 1 2026	Sem. 2 2026
X.3.	Formar y/o sensibilizar a la plantilla en el uso de la comunicación inclusiva.									
BLOQUE XI. SALUD LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO.										
X.1.	Elaborar y difundir un protocolo de actuación para la protección de trabajadoras embarazadas o en situación de lactancia.									

El seguimiento y evaluación de las medidas se realizará conforme se ha definido en cada una, con posterioridad a su implantación y siempre por parte de la CSEI.

9.
COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO (CSEI)

La Comisión de Evaluación y Seguimiento del Plan de Igualdad (la "CSEI") estará compuesta por la representación de la empresa y de las personas trabajadoras, paritariamente con un total de 2 miembros y por designación de la Comisión negociadora, siendo sus integrantes Mª Jesús García, en representación de las personas trabajadoras y Clara Martínez en representación de la empresa, con formación y/o experiencia en materia de igualdad en el ámbito laboral.

Una de las funciones principales de la CSEI es la de impulsar la implantación del Plan de Igualdad en la empresa y realizar las acciones de información y sensibilización a la plantilla sobre la existencia y efectos del Plan de Igualdad.

Por otro lado, los cometidos propios de seguimiento, evaluación y revisión periódica del cumplimento de las medidas previstas en el Plan de Igualdad, se centran en:

» Seguimiento del grado de ejecución y cumplimiento de las medidas a través de los indicadores y plazos de ejecución marcados.

» Seguimiento de la aplicación efectiva de las medidas establecidas como prioritarias.

» Seguimiento de la consecución de los objetivos propuestos en el Plan de Igualdad y los resultados obtenidos mediante el desarrollo de las medidas.

» Participación y asesoramiento en la forma de adopción de las medidas, e interpretación del Plan de Igualdad.

» Conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del presente Plan de Igualdad.

» Evaluar de forma periódica la gestión del Plan de Igualdad, proponiendo, en su caso, las modificaciones necesarias o medidas nuevas, o adicionales correctoras, para asegurar el cumplimiento de los objetivos marcados, para el caso en el que la efectividad de las medidas acordadas no alcanzara los objetivos propuestos en los plazos establecidos o para dar respuesta a nuevas situaciones o necesidades.

» Analizar la adecuación de los recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha en el desarrollo del Plan.

» Elaboración de los informes correspondientes a las evaluaciones intermedia y final del Plan de Igualdad, así como de otras que pudieran ser acordadas por esta CSEI, y en los que se reflejará el avance respecto a los objetivos de igualdad establecidos en la empresa, con el objetivo de comprobar la eficiencia de las medidas puestas en marcha para alcanzar el fin perseguido.

La CSEI, para el desarrollo de sus funciones de seguimiento y evaluación de las medidas del Plan de Igualdad, se reunirá con carácter ordinario 2 veces al año, preferentemente en los meses de junio y diciembre de cada año de vigencia del Plan de Igualdad. En todo caso, se podrán celebrar reuniones extraordinarias por iniciativa de una de las partes, convocadas con una antelación mínima de 7 días, para el tratamiento de casos urgentes, graves, o porque haya sido acordado así en reunión ordinaria previa. Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la CSEI, la empresa se compromete a facilitar los medios necesarios como: lugar adecuado o medios para celebrar las reuniones, material, información estadística, indicadores de medición, etc...

La documentación se entregará con la antelación necesaria para poder ser analizada por la CSEI, que será aproximadamente 15 días.

Se acompaña al presente Plan de Igualdad, en cada medida desarrollada, la temporalización de la implantación, seguimiento y evaluación.

La vigencia de la CSEI será la misma que la del Plan de Igualdad, del que forma parte.

10.
PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN, REVISIÓN Y RESOLUCIÓN DE DISCREPANCIAS

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

A petición de una de las partes, y en caso de ser finalmente consensuado entre las partes que forman la CSEI, se podrán redactar los acuerdos necesarios para añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna de las medidas originales del Plan de Igualdad y ello, en su caso, por otras futuras incorporadas por necesidades derivadas de la legislación, como resultado de la negociación colectiva aplicable, o en función del grado de consecución de los objetivos y medidas concretas establecidas inicialmente en el Plan de Igualdad.

En todo caso, el presente Plan de Igualdad será revisado siempre que:

» Así lo determine o sea consecuencia de una decisión de una autoridad competente.

» En caso de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.

» Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, y que altere las situaciones analizadas en el Diagnóstico de Situación.

En caso de que la revisión del Plan de Igualdad resulte necesaria, también se procederá a la actualización del Diagnóstico de Situación y, en su caso, de las medidas del Plan de Igualdad.

A los efectos de la resolución de las posibles discrepancias, se ha acordado por las partes legitimadas la adhesión al VI Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana, sujetándose íntegramente a los órganos de mediación del Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunidad Valenciana ("TAL"), sometiéndose concretamente al procedimiento de mediación regulado en el Título III de la Resolución de 26 de octubre de 2017, de la Subdirección General de Relaciones Laborales de la Dirección General de Trabajo y Bienestar Laboral, por la que se dispone el registro y publicación del VI Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana.

ANEXO I.
INFORME DE RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

El diagnóstico de situación se ha realizado teniendo en cuenta los datos de plantilla de 2021.

DATOS GENERALES

El análisis de la plantilla en general presenta una plantilla general numéricamente desequilibrada , con una distribución del 24% de hombres y un 76% de mujeres.

La dispersión geográfica de la empresa se da a nivel local en la ciudad de Valencia y desarrolla su actividad en diferentes centros del Ayuntamiento de Valencia.

La plantilla se ha incrementado en 10 personas en el último año, alcanzando un 71% de representatividad en el caso de las mujeres, frente al 69% del año anterior, tomando como perspectiva los dos últimos. La distribución de la representatividad por sexo se ha mantenido estable.

EDAD

En relación a la edad, tanto hombres como mujeres se concentran en los rangos centrales, siendo el 62% de los hombres y el 45% de las mujeres quienes se sitúan en la franja de los 35-50 años.

Atendiendo a las edades de las personas trabajadoras, se puede afirmar que la plantilla es madura. La media de edad de las mujeres es de 42 años y 48 para los hombres.

Con la distribución existente no se aprecian indicios de discriminación por edad en ninguno de los sexos.

DEPARTAMENTOS

La estructura organizativa de la empresa establece diez departamentos, distribuidos por la actividad que se desarrolla, siendo en el de Empleo donde se concentra el 33% de la plantilla, en donde encontramos mayoritaria la representatividad femenina.

En todos los departamentos existe desequilibrio a excepción de Observatorio, donde ambos sexos se equiparan al 50%, y Emprendimiento, con un 60% de hombres. Todo ello es fruto de la segregación horizontal y su nexo con las profesiones ligadas a la actividad que presta la empresa.

GRUPOS PROFESIONALES

La clasificación profesional vigente atiende a la establecida en el convenio colectivo de aplicación (sector de Oficinas y Despachos de la provincia de Valencia). En los Grupos II y VI no hay clasificada ninguna persona, y las mujeres tienen representación total en el grupo V así como representatividad mayoritaria en el resto, salvo en el III, donde se iguala al 50% con los hombres, que es el mayor porcentaje que ellos alcanzan en alguno de los grupos.

CATEGORÍAS PROFESIONALES

En lo referente a las especialidades profesionales, encontramos 5 especialidades feminizadas y 1 masculinizada. En aquellas ocupadas por más de 1 o 2 personas, son las mujeres quienes tienen la representación mayoritaria.

PUESTOS

Hay un reparto de mujeres y hombres desequilibrado atendiendo a la segregación ocupacional existente en la sociedad y la división sexual del trabajo, si bien, son las mujeres las que tienen mayor representatividad en la práctica totalidad de las posiciones.

NIVELES FORMATIVOS

Con relación a los niveles de estudios y puestos, no se observa sobrecualificación, es decir, desequilibrios entre los niveles de formación y las exigencias del puesto de trabajo. En cuanto al índice de concentración, el 69% de los hombres poseen un nivel de enseñanzas universitarias, ascendiendo este porcentaje al 81% en el caso de las mujeres.

PROMOCIÓN

En los últimos 4 años solo se ha producido 1 promoción interna, la de una mujer.

ANEXO I.
INFORME DE RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN

REPRESENTACIÓN LEGAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

La empresa cuenta con representación legal de trabajadoras y trabajadores, formada por un Comité de empresa con 1 hombre y 4 mujeres.

No existe Comité de Dirección, siendo el Patronato de la Fundación el máximo órgano decisor, conformado por personas que no mantienen una relación contractual con Valencia Activa.

ÁREAS

ÁREA SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

En el año 2021, se han producido 17 incorporaciones, siendo el 82% de mujeres. En relación con los ceses, estos han sido 13, siendo el 92% mujeres. La edad media de las mujeres incorporadas es de 37 años, y de 43 para los hombres. En el análisis de ceses del último año, las edades se sitúan entre los 35-45 años en el 54% de los casos, pese a no encontrarse ningún hombre en esta franja de edad. El único hombre con fin de contrato se encuentra en el rango de 55 a 60 años. A partir de los 50, la cifra de ceses supone el 15% del total.

Con relación a la modalidad de contrato y su temporalidad, en las incorporaciones predominan los temporales en el 67% de los hombres y en el 57% de las mujeres. En todos los casos, la jornada es completa. En los ceses también predominan las contrataciones temporales, donde se encuentra el único hombre y el 83% de las mujeres, en todos los casos a jornada completa.

Las incorporaciones se concentran en los grupos profesionales I, IV y V, quedando recogidas en el I el 65%, siendo el 82% de este grupo mujeres. Por otra parte, tan solo se producen ceses en los grupos I y V, existiendo mayoría, de nuevo, en el grupo I, con el 100% de los hombres y el 92% de las mujeres.

La empresa publica externamente las ofertas de empleo a través de la Agencia de Colocación de la empresa, y el proceso selectivo está establecido de manera formal llevándose a cabo siempre dentro de la empresa. Además, se rige por el procedimiento previsto en el Plan Programa de Armonización y Homologación de entidades del sector público del Ayuntamiento de València.

FORMACIÓN

P VALENCIA ACTIVA cuenta con un Plan Anual de Formación basado en las líneas estratégicas de la compañía. Toda nueva incorporación, independiente del área/departamento al que vaya dirigida, recibe una jornada de acogida de 6,5 horas de duración con el objeto de dar a conocer las características y funcionamiento interno de la empresa con el fin de facilitar su integración en la empresa y el desarrollo del puesto de trabajo.

El análisis realizado de la formación en los dos últimos años muestra que, si bien se han formado menos hombres en comparación con las mujeres, esto es debido a la representación reducida que ellos tienen en la empresa y no al contenido de las acciones formativas, ya que no se encuentran adscritas necesariamente a ningún puesto en concreto, siendo contenidos transversales. Por ello, no se aprecian barreras que dificulten el acceso a la formación de las mujeres ni de los hombres y tampoco discriminación a la hora de programarlas porque gran parte de las horas se realizan dentro de la jornada laboral, y los que no es porque son teleformación, que permiten su estudio de manera flexible.

PROMOCIÓN PROFESIONAL

En la empresa no existe ningún procedimiento establecido sobre la promoción interna, por lo que no se siguen unos criterios marcados y definidos previamente, y tampoco existen planes de carrera ni se contempla un proceso de formación formal y organizado para ello. No obstante, se imparte formación en la empresa ligada directamente a la promoción, donde pueden optar todas las personas trabajadoras.

Por otra parte, no se puede afirmar que los criterios utilizados en los procesos de promoción condicionen,

explícita o implícitamente, el acceso de mujeres ya que la base para ello son los méritos y el cumplimiento con el perfil del puesto definido en la RPT.

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

En los Grupos II y VI no hay clasificada ninguna persona, y las mujeres tienen representación total en el grupo V así como representatividad mayoritaria en el resto, salvo en el III, donde se iguala al 50% con los hombres, que es el mayor porcentaje que ellos alcanzan en alguno de los grupos.

En lo referente a las especialidades profesionales, encontramos 5 especialidades feminizadas y 1 masculinizada. En aquellas ocupadas por más de 1 o 2 personas, son las mujeres quienes tienen la representación mayoritaria.

Podemos confirmar la existencia de segregación horizontal en puestos, si bien atendiendo a la clasificación jerárquica, y por el escaso número de personas que ocupan posiciones de mando, no se puede concluir la existencia de segregación vertical. La empresa dispone de un método de valoración de puestos ajustado a sus necesidades, que refleja y mide el valor relativo de los puestos de la organización, que otorga el fundamento oportuno al diseño de retribuciones.

La empresa dispone de un método de valoración de puestos ajustado a sus necesidades, que refleja y mide el valor relativo de los puestos de la organización, que otorga el fundamento oportuno al diseño de retribuciones.

CONDICIONES DE TRABAJO.

La política general de la empresa es la contratación únicamente para la ejecución de proyectos concretos. La temporalidad (44%) viene determinada por la ejecución de estos proyectos, donde las mujeres tienen una representatividad del 83%.

En el caso del tipo de jornada, el 93% de la plantilla está a jornada completa, recogiendo el 92% de los hombres y el 93% de las mujeres. No hay reducción de jornada en ningún caso.

Por lo anteriormente indicado, no se puede hablar de brecha de género en relación a la parcialidad y temporalidad de los contratos afectados por la ejecución de los proyectos.

La jornada ordinaria de trabajo es de 37,5 horas semanales, continua de lunes a viernes para toda la plantilla. No hay establecidos turnos de trabajo.

En el anexo II de este documento, se informa de los resultados de la auditoría retributiva realizada.

CORRESPONSABILIDAD DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Las medidas de conciliación para favorecer la corresponsabilidad, además de las ya establecidas por convenio, tienen negociadas mejoras que se recogen en el documento de Acuerdo laboral tiempo de trabajo y vacaciones 2021. Nadie ha solicitado reducciones de jornada por cuidado de menores u otras causas, pero sí se registra la excedencia de una mujer por cuidado de hijo/a menor de 3 años.

Las medidas se complementan con las aprobadas en la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de hombres y mujeres y en el Real Decreto Ley 6/2019 de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

En VALENCIA ACTIVA, la representación por sexo en cuanto a número se halla desequilibrada a favor de las mujeres; no obstante, en 2021 se encuentra infrarrepresentación en los puestos de mando.

En líneas generales, la sobrerrepresentación femenina se ha mantenido en los últimos años, manteniendo la desproporción con respecto al hombre. En lo que respecta

a la RLPT, las mujeres representan el 80%, y en el Patronato la representación es del 50% en ambos sexos.

RETRIBUCIÓN Y AUDITORÍA SALARIAL

En el informe del registro retributivo y auditoria salarial se detalla el sistema retributivo de la empresa.

La estructura salarial consta bandas retributivas, subdivididas en niveles, definidas en función de la contribución de los puestos al negocio.

La retribución de cada nivel corresponde al convenio a excepción de aquellas posiciones con salario pactado que se encuentra por encima.

Con relación al resultado del análisis retributivo, se determina que no existen brechas salariales que aludan a discriminación por razón de sexo, habiéndose justificado de manera objetiva las diferencias encontradas, tanto a favor de los hombres como de las mujeres.

En el anexo II de este documento, se informa de los resultados de la auditoría retributiva realizada.

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

A pesar de que la Fundación cuenta con un protocolo para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo, es recomendable revisar el formulario de denuncia incluyendo un apartado con los datos de la persona denunciada, un documento que vele por la confidencialidad de la información por parte de las personas que participen en la instrucción, así como los límites personales de quienes instruyan el caso denunciado (parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto, debiéndose abstener de actuar en la subcomisión de igualdad).

Además, una vez se haya actualizado el contenido, se deberá difundir a toda la plantilla por los canales de comunicación habituales siendo recomendable programar talleres de sensibilización para toda la plantilla en detección, tratamiento y, sobre todo, prevención del acoso sexual y por razón de sexo, a pesar de no constar denuncias por acoso sexual y por razón de sexo en la fecha de realización de este diagnóstico.

No se ha registrado ninguna denuncia por acoso sexual y por razón de sexo en los últimos 3 años.

DERECHOS Y PROTECCIÓN DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

En esta área no se ha realizado acción ninguna hasta la fecha del diagnóstico si bien se ha comprometido a materializar el compromiso de la empresa por una sociedad libre de violencia de género:

» Divulgar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de la violencia de género contribuyendo a su protección.

» Informar a la plantilla a través de los canales de comunicación internos de los derechos reconocidos legalmente a las mujeres víctimas de violencia de género.

SALUD LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

La empresa cumple con la normativa vigente en materia de riesgos laborales y vigilancia de la salud.

La protección a la mujer embarazada y durante el periodo de lactancia está asegurada y en caso de ser necesaria, la suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo o lactancia aplicará en función de la normativa vigente. No obstante, se incluye una medida en relación a ello que ayude a las mujeres a conocer el procedimiento interno para la prevención de riesgos de las trabajadoras embarazadas y en situación de lactancia natural.

COMUNICACIÓN, LENGUAJE E IMAGEN NO SEXISTAS

La Fundación muestra sensibilidad al respecto de la comunicación no sexista e inclusiva, visibilizando a la mujer con carácter habitual tanto en sus comunicaciones escritas

como en las imágenes, pero se advierte el uso genérico del masculino en determinados contextos.

La empresa deberá trabajar con más empeño a través de una guía de lenguaje no sexista, su difusión e implementación, para que el lenguaje inclusivo sea transversalmente utilizado en todo tipo de comunicaciones.

ANEXO II.
AUDITORÍA RETRIBUTIVA CONCLUSIONES

SISTEMÁTICA DEL ANÁLISIS

El presente informe tiene por **objeto** analizar la compensación total entre hombres y mujeres en la empresa, investigando las causas y orígenes de la disparidad retributiva, en caso de existencia, y proponer recomendaciones y definición de indicadores de seguimiento.

De forma paralela, con este análisis se da cumplimiento a lo requerido para la adaptación del diagnóstico y el Plan de Igualdad de la empresa al RD 901/2020 de planes de igualdad y su registro y al RD 902/2020 de igualdad retributiva.

El **alcance** de esta auditoria salarial comprende el único centro de trabajo existente y la situación retributiva de todas las personas trabajadoras de VALENCIA ACTIVA, en cumplimiento de la legislación de igualdad.

La **vigencia** de esta auditoría será de cuatro años a partir de la inscripción del Plan de Igualdad en el registro, estando vinculada a la duración del Plan de Igualdad.

El ámbito del informe está determinado por las materias que se establecen en el Anexo del RD 901/2020, artículos 7 y 8 del RD 902/2020 y punto 5 de la Recomendación de la Comisión Europea de 7 de marzo de 2014:

» **Análisis del Sistema Retributivo**. 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 (art 7.1 del RD 902/2020), lo que incluye analizar el sistema de valoración de puestos de trabajo, la política retributiva, los procesos de fijación de la retribución en los momentos más relevantes -incorporaciones, promociones y revisiones salariales-.

» **Análisis de diferencias salariales**. Analizar las posibles brechas salariales y sus causas.

» **Plan de actuación**. Establecimiento de un plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas, con determinación de objetivos, actuaciones concretas, cronograma y persona o personas responsables de su implantación y seguimiento (art 8 del RD 902/2020).

El análisis se ha desarrollado bajo la siguiente **metodología**:

» A.- Realizar un diagnóstico retributivo, para lo cual se han seguido los siguientes pasos:

1. Contextualización de la empresa: actividad, historia, sector, mercado laboral.

2. Proceso de recogida de información:

a. Sistema de valoración de puestos de trabajo: descripción del sistema y mapa de puestos.

b. Política de retribución de la empresa y convenio colectivo de aplicación, diagnóstico de igualdad.

c. Principales datos demográficos y base de datos salariales de la plantilla.

d. Entrevistas con responsables de empresa (área de desarrollo de personas) con foco para profundizar en el origen y naturaleza de los conceptos salariales y situaciones históricas de la empresa que puedan incidir en el estudio de la retribución.

3. Cálculo de brecha salarial e identificación de las principales diferencias. Análisis de salarios reales (cantidades realmente percibidas) y salarios teóricos (cantidades anualizadas y ajustadas a jornada completa en el caso de jornadas inferiores al 100%) para obtener una visión completa y real de la Compañía.

4. Análisis de las diferencias y sus causas.

» B.- Áreas de mejora y plan de actuación, si procede.

Se han realizados los cálculos de brecha salarial no ajustada y brecha salarial ajustada, a través del

salario equiparado (anualizado a 12 meses y normalizado a jornada completa en el caso de las jornadas inferiores al 100%) y salarios realmente percibidos.

CONCLUSIONES DE LA VPT:

» La herramienta de valoración de puestos de trabajo se alinea con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) establecidos por la Organización de Naciones Unidas en su Agenda 2030 cuyo objetivo es lograr un verdadero desarrollo sostenible a nivel mundial y combatir el cambio climático, la desigualdad y la pobreza Concretamente, contribuye a la consecución de los objetivos 5 Igualdad de Género y 8 Trabajo Decente y Crecimiento Económico Esta guía de uso está cofinanciada por el Fondo Social Europeo en el marco del Programa Operativo de Inclusión Social y de la Economía Social (POISES) 2014 – 2020.

» La valoración de los puestos de trabajo efectuada conforme a esta herramienta cumple con los requisitos formales exigidos por el artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 4 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre.

» La empresa dispone de un método de valoración de puestos ajustado a sus necesidades, que refleja y mide el valor relativo de los puestos de la organización, que otorga el fundamento oportuno al diseño de retribuciones.

» El resultado de la valoración de los puestos de trabajo es un mapa final de puestos de trabajo organizados por nivel de contribución.

» Se trata de un sistema analítico que garantiza la correcta valoración, ofrece confianza respecto a sus resultados y es adecuado al sector de actividad y tipo de organización, y cumple con los criterios exigidos por la legislación sobre igualdad.

» Se contempla la revisión y actualización del sistema de valoración de puestos de trabajo incorporando nuevos puestos que se puedan identificar así como la revisión anual de la valoración de los puestos de la Fundación si es necesario.

SISTEMA RETRIBUTIVO - AUDITORÍA

El detalle de los conceptos de la estructura salarial se encuentra reflejado en el informe de la auditoría.

En relación a los **principios para la determinación de la retribución,** en términos retributivos, implica que las personas trabajadoras en posiciones con el mismo nivel de contribución (mismas funciones y responsabilidades) estarán retribuidas de forma más o menos similar.

Componentes variables: teniendo en cuenta la posición del personal en general y personal directivo y su impacto y grado de influencia sobre los resultados de la Organización, el importe de su retribución podrá tener un componente fijo y/o variable, vinculado a la responsabilidad, los resultados de la entidad y a su respectivo desempeño y resultados obtenidos.

La **política retributiva** cumplirá con la normativa laboral de aplicación en España, respecto a obligaciones en el ámbito retributivo (salarios mínimos, revisiones salariales, etc.).

En relación a la **medición:**

a. **Brecha salarial no ajustada – visión general.**
    - Arroja un resultado de diferencias salariales a favor de los hombres, en todos los resultados totales (salario base, total complementos salariales y total retribución) que viene explicado por la distribución de mujeres, con un porcentaje superior a contratos inferiores a un año así como la ocupación de las posiciones de mayor nivel retributivo por parte de los

hombres, ocupando puestos de responsabilidad como la Dirección y Subdirección.

- Se aprecia una reducción de la brecha en los valores totales de la mediana explicado por la asimetría negativa de los datos, es decir, la sobre representación de mujeres.
- En el promedio de la retribución total, la diferencia es del 43%, siendo del 44% en el salario base y del 25% en el total de los complementos. En las percepciones extrasalariales no hay retribuciones.
- En la mediana de la retribución total, la diferencia es del 31%, siendo del 35% en el salario base y del 6% en el total de los complementos. En las percepciones extrasalariales no hay retribuciones.
- Las causas de las diferencias en la comparativa efectiva se fundamentan, como ya se ha indicado, en la temporalidad de los contratos y la adscripción de determinadas personas al Convenio del Ayuntamiento de Valencia, en ningún caso, se observa discriminación directa o indirecta por sexo.

b. Brecha salarial no ajustada por conceptos salariales.

- En relación al salario base, la diferencia es de un 44% en el total de la plantilla, debido a la segregación vertical, en donde hay mayor presencia de posiciones de mando masculinas, con salarios mayores y a la temporalidad de las mujeres, que reduce su percepción efectiva anual acrecentando la diferencia salarial encontrada, además del acuerdo de adscripción a las tablas salariales del Ayuntamiento de determinadas personas trabajadoras.
- La mayor parte de los complementos arrojan diferencias positivas, esto es, a favor del hombre si bien, las cuantías son pequeñas.
- Debido a que hay complementos que se adscriben a las tablas retributivas del Ayuntamiento de Valencia y solo son percibidas por el personal designado, es esta la causa en mayor medida por la que se producen brechas dentro de los grupos profesionales identificados además de la temporalidad de la relación contractual. En el apartado 2.9 del informe de retribución han quedado identificados y definidos cada uno de los complementos.

c. Brecha salarial ajustada – Retribución Total – Promedio

- Arroja un resultado de diferencias salariales a favor de los hombres, en todos los resultados totales (salario base, total complementos salariales, total extrasalariales y total retribución) que viene explicado por la distribución de mujeres, con un porcentaje superior a contratos inferiores a un año así como la ocupación de las posiciones de mayor nivel retributivo por parte de los hombres, ocupando puestos de responsabilidad como la Dirección y Subdirección.
- En el promedio de la retribución total, la diferencia es del 29%, siendo del 30%

en el salario base y del 14% en el total de los complementos.

- En la mediana de la retribución total, la diferencia es del 1%, siendo del 1% en el salario base y del 22% en el total de los complementos.
- Las diferencias se han justificado por cada complemento, y atienden, como ya se ha indicado, en la adscripción de determinadas personas al Convenio del Ayuntamiento de Valencia, la segregación vertical, pero en ningún caso, se observa discriminación directa por sexo.

d. Brecha salarial ajustada – Por niveles – Promedio

- En la Escala 7 encontramos una brecha salarial superior al 25% originada por las retribuciones con referencia a las tablas del Ayuntamiento de Valencia así como por la antigüedad lineal. En ambos casos, ya se ha justificado en el apartado 6 las diferencias salariales atendiendo a la naturaleza del complemento y en este caso, a que dentro de la agrupación se encuentran las posiciones de mando de mayor nivel junto con algunas técnicas, lo que conlleva salarios diferenciados en relación a la responsabilidad asociada a los puestos.
- En la Escala 06 y debido nuevamente a la adscripción de las personas a dos tablas retributivas diferenciadas, se producen las brechas entre los sexos, siendo además el número de mujeres de la Escala un factor que reduce el resultado del cálculo del promedio.
- Con carácter general, son las mismas causas ya indicadas en el análisis retributivo del apartado 6 las que originan las brechas.

e. Brecha salarial ajustada – Nuevas contrataciones

- Las incorporaciones comprenden a 3 hombres y 14 mujeres en el año 2021. No se ha informado de diferentes SC para ninguno de dichas incorporaciones.
- En las nuevas contrataciones del año analizado, encontramos datos en los grupos 1, 2, 4 y 6 y solo es en este último en donde está ocupado solo por mujeres, En el resto hay personas de ambos sexos, concentrándose las mujeres en el Grupo 1, si bien, de manera muy repartida entre 7 posiciones.
- En relación con las Escalas, las incorporaciones se sitúan en las Escalas 1, 3, 4, 5 y 7, siendo en la 1, 3 y 4 en donde encontramos a personal de ambos sexos. En la Escala 1 es donde se concentran en mayor medida las mujeres, repartiéndose de manera unitaria los hombres entre las escalas 1, 3 y 4.
- En relación a la brecha, en la retribución total efectiva, la diferencia es de un -2% y en el salario base, del 0%. En los complementos, la brecha es del -35% debido al tiempo de relación contractual mantenido por cada sexo. No obstante, en la brecha equiparada, las cifras son superiores, siendo del 6% en la retribución total, del 7% en el salario base y del -31% en los complementos. Ello es debido a que los hombres ocupan posiciones técnicas

mientras que las mujeres, además, posiciones auxiliares administrativas, por lo que el promedio resultante es ligeramente superior y a favor de los hombres. En los complementos, las mujeres tienen mayor retribución debido a los pagos por IT fundamentalmente.

- Por todo ello, no se aprecia discriminación salarial por sexo si bien, la temporalidad y las posiciones ocupadas provocan la brecha informada.

f. Brecha salarial ajustada – Promociones

- En 2021 solo se ha promocionado a una mujer, tal y como se indica en el informe del diagnóstico, por lo que no aplica realizar comparativa.
- Hay que indicar que las promociones son escasas y están muy delimitadas por el nivel formativo exigido para el desempeño del puesto.

Las **causas** identificadas de las principales diferencias salariales entre mujeres y hombres son:

1. **Distribución de mujeres y hombres en la Compañía**: peso de la representatividad de los hombres en los niveles de mayor responsabilidad y técnicos y en grupos profesionales de mayor nivel y, por tanto, mejor retribuidos vs peso de la representatividad de las mujeres en los niveles inferiores (auxiliares administrativas y oficialías administrativas, con retribución más bajas. Es decir, nos encontramos con una situación segregación horizontal y vertical, como se recoge en el Diagnóstico del Plan de Igualdad.
2. **Acuerdo de adscripción a las tablas retributivas del Ayuntamiento de Valencia en 2015.** Este acuerdo genera diferencias salariales importantes entre las personas trabajadoras, si bien, se benefician de ellos 7 mujeres y 6 hombres. No obstante, las diferencias salariales son amplias con respecto a las tablas del Convenio de oficinas y despachos, siendo recomendable profundizar en las causas que originaron ello y cuál fue el fundamento por el cual se propició esta situación ventajosa salarialmente hablando.
3. Las **posiciones auxiliares son ocupadas por mujeres**. Como ya se ha indicado anteriormente, las posiciones de auxiliar administrativa son ocupadas por mujeres. La Fundación es una entidad feminizada, debido principalmente a los perfiles requeridos y la formación que conllevan, siendo profesionales socialmente femeninas y en donde los hombres no se postulan de manera tan amplia que las mujeres. El proceso selectivo está estructurado y resulta objetivo (ya que se utiliza el sistema de concurso oposición principalmente), por lo que no se considera que el mismo pueda generar discriminaciones entre los sexos que conlleven la adscripción de mujeres u hombres a posiciones determinadas. No obstante, y dado que la entrevista personal es una de las fases del proceso de selección, se recomienda profundizar en la existencia o no de sesgos inconscientes, en el origen de la contratación laboral y negociación contractual pudiéndose llegar a constatarse el estereotipo por el cual se establece que la capacidad de negociación está más vinculada a los hombres, porque se sigue asumiendo como principal proveedor de recursos de la familia, y sin embargo, en el caso de las mujeres, con un mayor nivel de conformismo.
4. El **factor antigüedad**. La media arroja 3 años para las mujeres y 8 para los hombres. La Fundación posee una plantilla fija y otra

temporal que se incorpora en función de las necesidades y proyectos. Son las mujeres las más numerosas y por lo tanto, las que más rotación tienen, por ello, y a pesar de que encontramos cierto equilibrio numérico en las antigüedades de más de 10 años, son los hombres los que tienen empleos más estables influido este hecho por la menor representatividad de los mismos.

ANEXO II.
AUDITORÍA RETRIBUTIVA CONCLUSIONES

CONCLUSIONES DEL SISTEMA RETRIBUTIVO - AUDITORÍA:

- Se trata de una política salarial ajustada a su convenio o al Convenio del Ayuntamiento de Valencia, y atendiendo a las justificaciones por las diferencias encontradas expresadas por la empresa, objetiva, neutra y justa, que garantiza la asignación de bandas salariales a cada uno de los niveles de la organización, en función de su nivel de responsabilidad, impacto en el negocio, el grado de experiencia requerido, utilizando para ello la metodología de valoración de puestos, sin discriminación por razón de sexo u otra condición.
- La entidad tiene definida su estructura retributiva conforme al convenio, así como el procedimiento de gestión salarial.
- Además, cuenta con un proceso de revisión salarial e incrementos por promoción considerando el desempeño, la valoración del puesto, el posicionamiento de cada persona respecto de su banda de referencia, y el nivel en el que se encuentra el puesto que ocupa.
- Se detecta la necesidad de revisar el sistema de valoración de puestos, tras el estudio detallado de las descripciones de puestos, para asegurar que el valor de los puestos es correcto.
- No obstante, y a pesar de haber quedado justificadas las diferencias encontradas, será conveniente establecer medidas para luchar contra la segregación detectada actuando de manera proactiva a través de medidas positivas.

Se ha identificado como ámbitos de actuación: el desarrollo profesional, la clasificación profesional y la retribución, definiendo para cada uno de ellos, el objetivo a conseguir en el marco del cronograma establecido a través de las medidas propuestas, identificando la responsabilidad de ejecución y seguimiento.