



I Plan de Igualdad

Vega Baja Acoge



Elaborado por: Amaltea Consultoría de Igualdad



TÍTULO: Plan de Igualdad de VEGA BAJA ACOGE

EDITA: Amaltea Consultoría en Igualdad de Género.

AGENTES DE IGUALDAD: Bàrbara Silvestre Asensio

El presente informe se realiza de forma conjunta con la Comisión Negociadora de VEGA BAJA ACOGE

FECHA DE ELABORACIÓN: 25/06/2024

El presente Plan de Igualdad ha sido negociado y aprobado por la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de VEGA BAJA ACOGE:

Firma:

Firma:

Antonio Alfonso Sánchez Barber

Mar Cruz Fernández

En representación de la empresa

En representación de las personas
trabajadoras

CONTENIDO

1. FICHA DE IDENTIFICACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN	6
2. MARCO NORMATIVO	7
3. DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE LO CONCIERTAN	10
4. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL	12
5. INFORMACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN.....	13
5.1. DESCRIPCIÓN DE LA ORGANIZACIÓN.....	13
5.2. MISIÓN, VISIÓN Y VALORES	13
5.3. ORGANIGRAMA	16
.....	16
6. RESULTADOS DEL INFORME DIAGNÓSTICO	17
7. RESULTADOS AUDITORÍA RETRIBUTIVA.....	21
7.1. PROMEDIOS DE RETRIBUCIÓN EFECTIVA SEGÚN LOS PUESTOS DE IGUAL VALOR	22
7.2. MEDIANAS DE RETRIBUCIÓN EFECTIVA SEGÚN LOS PUESTOS DE IGUAL VALOR	22
8. OBJETIVOS CUALITATIVOS Y CUANTITATIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD.....	24
8.1. OBJETIVO GENERAL.....	24
8.2. OBJETIVOS CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS POR ÁREAS	24
8.3. OBJETIVOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA	25
9. DESCRIPCIÓN DE MEDIDAS CONCRETAS DEL PLAN DE IGUALDAD	26
9.1. ÁREA DE PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	26
9.2. ÁREA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	28
9.3. ÁREA DE FORMACIÓN	29

9.4. ÁREA DE PROMOCIÓN PROFESIONAL	30
9.5. ÁREA DE CONDICIONES DE TRABAJO	32
9.6. ÁREA DE EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	33
9.7. ÁREA DE INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA.....	36
9.8. ÁREA DE RETRIBUCIONES.....	37
9.9. ÁREA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	39
9.10. ÁREA DE COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA.....	40
9.11. ÁREA DE PROTECCIÓN A LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	42
10. CALENDARIO DE ACTUACIONES.....	43
11. COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO.....	47
12. SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA.....	49
13. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.....	50
14. ANEXOS.....	52
14.1. FICHA DE SEGUIMIENTO DE ACCIONES.....	52
14.2. CONCEPTOS BÁSICOS:.....	53

1. FICHA DE IDENTIFICACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN

DATOS DE LA ORGANIZACIÓN						
Razón Social	VEGA BAJA ACOGE					
NIF	G03829298					
Domicilio Social	PLAZA SAN FRANCISCO,1 03300 ORIHUELA (ALICANTE)					
Año de Constitución	1993					
RESPONSABLE DE LA ENTIDAD						
Nombre	ANTONIO ALFONSO SÁNCHEZ BARBER					
Cargo	PRESIDENTE					
Telf.	620502476					
e-mail	vegabaja.acoge.presidencia@redacoge.org					
ACTIVIDAD						
Sector Actividad	OTRAS ACTIVIDADES ASOCIATIVAS					
CNAE	9499					
Descripción de la actividad	<u>APOYO A POBLACIÓN MIGRANTE, DE ORIGEN MIGRANTE Y SOLICITANTE Y BENEFICIARIA DE PROTECCIÓN INTERNACIONAL</u>					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	COMARCA DE LA VEGA BAJA DEL SEGURA					
DIMENSIÓN						
Personas trabajadoras	Mujeres	25	Hombres	3	Total	28
Centros de trabajo	1					

2. MARCO NORMATIVO

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

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

El Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, incorpora cambios muy significativos en dicha Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, en materia de planes de igualdad:

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

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

El Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713, 2010, surge para dar cumplimiento al mandato de desarrollo reglamentario establecido en el artículo 46.6 de la Ley Orgánica 3/2007. Del mismo modo, “sirve de instrumento para impulsar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres conforme a lo dispuesto en los artículos 9.2 y 14 de la Constitución Española, y el artículo 14 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, dado que los planes y medidas de igualdad en las empresas son un instrumento eficaz para combatir las posibles formas de discriminación existentes en el ámbito de las organizaciones y para promover cambios culturales que eviten sesgos y estereotipos de género que siguen frenando la igualdad real entre mujeres y hombres. Además, los planes de igualdad también se articulan como un instrumento de mejora de las organizaciones en cuanto a su imagen, clima laboral y rentabilidad.”

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

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

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

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

3. DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE LO CONCIERTAN

El presente Plan de Igualdad ha sido suscrito por la **Comisión Negociadora** del I Plan de Igualdad de VEGA BAJA ACOGE constituida por:

En representación de la empresa:

- Antonio Alfonso Sánchez Barber

Por parte de la representación de la plantilla:

- Mar Cruz Fernández, UGT FeSMC País Valencià

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

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

Las personas que integran la Comisión Negociadora deberán observar en todo momento el deber de sigilo con respecto a aquella información que les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado. En todo caso, ningún tipo de documento entregado

por la empresa a esta Comisión podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

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

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

4. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

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

El ámbito territorial se localiza en la Comunitat Valenciana, España, siendo el domicilio de la organización el siguiente:

PLAZA SAN FRANCISCO,1 03300 ORIHUELA (ALICANTE)

El actual Plan de Igualdad tendrá una vigencia de cuatro años, desde el día 1 de julio de 2024 hasta el 1 de julio de 2028.

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

5. INFORMACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN

5.1. DESCRIPCIÓN DE LA ORGANIZACIÓN

A principios de los años 90 la Comarca de la Vega Baja del Segura comenzó a recibir de una manera más importante a población migrante. Un grupo de personas comprometidas con las causas sociales y que, en aquel entonces, pertenecían a Amnistía Internacional, empezaron a detectar que estas personas recién llegadas tenían unas necesidades que no estaban siendo cubiertas por la administración ni por ninguna otra entidad social. De esta forma, en marzo de 1993, quedó constituida formalmente la asociación Vega Baja Acoge, ofreciendo servicios básicos de banco de alimentos, clases de español y orientación social y jurídica de mano de un grupo de personas voluntarias.

Los inicios no fueron fáciles ya que el barrio donde se ubica la asociación, gracias a un local cedido por los Padres Franciscanos en el que aún hoy se encuentra su sede, estaban en contra de su apertura por la ignorancia y el miedo ante algo desconocido en aquel momento. Gracias a la intermediación de los Padres Franciscanos, la entidad comenzó su andadura y hoy, 30 años después, continua con su trabajo en pro de la inclusión de la población migrante y refugiada en la Comarca.

5.2. MISIÓN, VISIÓN Y VALORES

La Asociación Vega Baja Acoge tiene como fin la y promoción de las personas inmigrantes de cara a su plena integración en nuestra sociedad, y muy especialmente de aquellas que se encuentren en especial riesgo de exclusión: menores, jóvenes, mujeres, refugiados/as,

Para el cumplimiento de estos fines, se realizan las siguientes actividades:

1.- Creación de un Centro de Acogida para personas extranjeras.

2.- Informar, orientar y asesorar a las personas inmigrantes de sus derechos y obligaciones en todos los ámbitos del ordenamiento jurídico, y de modo más específico en las materias relacionadas con la documentación que les permita residir y trabajar en España, gestionando al tiempo, si procede, las correspondientes solicitudes tanto en vía administrativa como judiciales, mediante el establecimiento de un servicio de atención jurídica.

3.- Información, orientación, gestión y asesoramiento que posibiliten a las personas migrantes su inserción o, en su caso, reinserción en nuestra sociedad a través de actividades extraescolares de integración en las aulas, clases de español, actividades relacionadas con el conocimiento del medio, cursos de formación laboral, y la puesta en funcionamiento, entre otros, de un servicio de mediación laboral y de vivienda.

4.- La creación de un servicio de atención social que facilite a dichas personas el acceso a los servicios de asistencia social, jurídicos, sanitarios, de vivienda, educativos, culturales, de ocio, etc.

5.- Implementar programas específicos de atención a la mujer inmigrante e introducir la perspectiva de género de manera transversal en todo el trabajo desarrollado por la entidad.

6.- Realizar acciones que favorezcan la convivencia intercultural, a través de la implementación de programas de intervención comunitaria en barrios especialmente vulnerables.

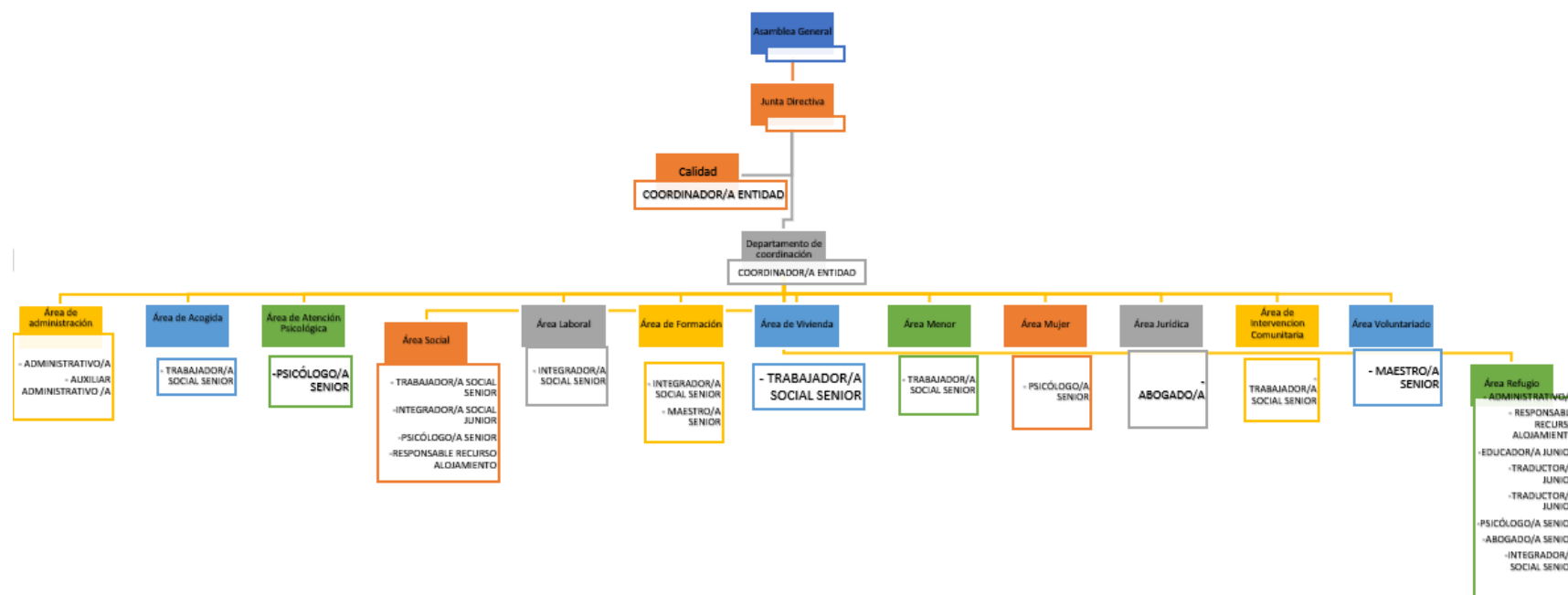
7.- Promover asociaciones de inmigrantes para que ellos mismos lleguen a asumir el protagonismo de su acción; así como potenciar el voluntariado social por medio de cursos de información y formación del voluntariado.

8.- Promover y realizar actividades formativas y acciones de educación para el desarrollo y sensibilización que favorezcan los conocimientos, valores y actividades capaces de generar una cultura de solidaridad comprometida con la lucha contra las diferencias norte-sur, la justa distribución de la riqueza y el racional aprovechamiento de los recursos.

9.- Atender a dichas personas en sus múltiples necesidades, según las posibilidades de que se dispongan.

10.- Coordinar los distintos organismos o asociaciones que se interesen en esta problemática.

5.3. ORGANIGRAMA



6. RESULTADOS DEL INFORME DIAGNÓSTICO

La plantilla de **VEGA BAJA ACOGE** se compone por un 89% de mujeres, por tanto, nos encontramos delante de una empresa feminizada.

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

RESUMEN POLÍTICAS DE IGUALDAD

- Posee políticas de igualdad implementadas en la empresa.
- El convenio colectivo hace mención a la igualdad entre mujeres y hombres.
- La coordinadora de la organización cuenta con formación en igualdad.

CARACTERÍSTICAS DEMOGRÁFICAS Y GENERALES DE LA PLANTILLA

- La plantilla de VEGA BAJA ACOGE se encuentra feminizada
- Aproximadamente la mitad de la plantilla cuenta con una antigüedad inferior a 3 años
- La edad media de las personas trabajadoras es de 36 años

ÁREA DE PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Fortalezas

- La persona encargada de la selección cuenta con formación en materia de igualdad
- En las ofertas de empleo se utiliza un lenguaje no sexista

Debilidades

- No se ha contratado a ninguna persona de manera indefinida
- Las mujeres son las que han causado baja en la empresa en los últimos tres años

ÁREA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Fortalezas

- La clasificación profesional viene establecida en el convenio colectivo

- Las mujeres se distribuyen entre todos los puestos de trabajo y departamentos
- El puesto de trabajo de coordinación está ocupado por una mujer

Debilidades

- Los hombres se concentran en el grupo profesional 1 en mayor medida que las mujeres

ÁREA DE FORMACIÓN PROFESIONAL

Fortalezas

- La plantilla puede solicitar formación voluntaria que se imparta dentro de la red acoge
- Se forma por igual a hombres que a mujeres

Debilidades

- La totalidad de la plantilla no ha sido formada en materia de igualdad

ÁREA DE PROMOCIÓN PROFESIONAL

Fortalezas

- El convenio colectivo promueve la promoción interna
- La persona que ha promocionado a un nivel directivo ha sido una mujer

Debilidades

- La organización no tiene establecidos los itinerarios profesionales
- No se han establecido formalmente los criterios para la promoción

ÁREA DE CONDICIONES DE TRABAJO

Fortalezas

- La mayoría de la plantilla cuenta con un contrato indefinido
- La jornada laboral es mixta, únicamente se trabaja dos tardes

- Los alargamientos de jornada se compensan con más tiempo libre que el de las horas trabajadas

Debilidades

- Las mujeres son las que cuentan con contratos de duración determinada

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

Fortalezas

- Existe flexibilidad horaria

Debilidades

- La organización no cuenta con un procedimiento de desconexión digital
- Las mujeres son las que se han acogido a permisos de conciliación por cuidados

ÁREA DE INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

Fortalezas

- Debido a las características de la empresa, no existe infrarrepresentación femenina

ÁREA DE RETRIBUCIONES

Fortalezas

- Los complementos salariales vienen establecidos en el convenio colectivo
- Tomando el conjunto de la masa salarial, no se observan brechas salariales superiores al 25%

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

Fortalezas

- La organización cuenta con un protocolo de Acoso Sexual y por Razón de Sexo
- La plantilla ha recibido formación en materia de acoso

Debilidades

- Un gran porcentaje de plantilla desconoce si la organización cuenta con un Protocolo de Acoso Sexual y por Razón de Sexo

ÁREA DE COMUNICACIÓN INCLUSIVA Y LENGUAJE NO SEXISTA

Debilidades

- En ocasiones, se sigue utilizando el masculino genérico
- La organización no cuenta con un manual de uso no sexista del lenguaje

ÁREA DE PROTECCIÓN A LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Debilidades

- La organización no cuenta con un protocolo de actuación
- No se han difundido los derechos de las trabajadoras víctimas de violencia de género

ÁREA DE SALUD LABORAL Y PERSPECTIVA DE GÉNERO

Fortalezas

- La organización cuenta con un procedimiento para la protección de la maternidad y lactancia

7. RESULTADOS AUDITORÍA RETRIBUTIVA

En la siguiente tabla, se observa la clasificación de **AGRUPACIONES** y **PUESTOS DE TRABAJO**, resultantes de la valoración de puestos de trabajo:

AGRUPACIONES	PUESTOS DE TRABAJO "DE IGUAL VALOR"
03	AUXILIAR ADMINISTRACIÓN TRADUCTOR/A JUNIO
04	TRABAJADOR/A SOCIAL JUNIOR EDUCADOR/A SOCIAL JUNIOR INTEGRADOR/A SOCIAL JUNIOR ABOGADO/A SENIOR ABOGADO/A JUNIOR PSICÓLOGA/O JUNIOR ADMINISTRATIVA/O TRADUCTOR/A SENIOR MAESTRA/O JUNIOR
05	TRABAJADOR/A SOCIAL EDUCADOR/A SOCIAL SENIOR INTEGRADOR/A SOCIAL SENIOR PSICÓLOGA/O SENIOR MAESTRA/O SENIOR TÉCNICO/A DE PROYECTOS
07	COORDINADOR/A ENTIDAD

7.1. PROMEDIOS DE RETRIBUCIÓN EFECTIVA SEGÚN LOS PUESTOS DE IGUAL VALOR

Se indican a continuación las **diferencias retributivas de los promedios** en cada uno de los conceptos salariales y extrasalariales, teniendo en cuenta que las mujeres conforman el 89% de la plantilla:

- En el **Salario Base**, la diferencia de retribución entre hombres y mujeres es del 6%.
Si desgranamos el análisis por AGRUPACIONES, no existe ninguna agrupación con una brecha salarial superior al 25%.
- En el **Total Complementos Salariales**, la diferencia de retribución entre hombres y mujeres es del 38%.
Si desgranamos el análisis por AGRUPACIONES: En la agrupación 05 existe una brecha salarial del 42% superior en los hombres. Esto es debido a que estos han realizado un número mayor de guardias y cuentan con mayor experiencia en la empresa.
- En el **Total Retribución** (sumatorio Salario Base, Total Complementos Salariales y Total Extrasalariales), la diferencia salarial entre hombres y mujeres es del 7%.
Si desgranamos el análisis por AGRUPACIONES: No existe ninguna brecha salarial superior al 25%.

7.2. MEDIANAS DE RETRIBUCIÓN EFECTIVA SEGÚN LOS PUESTOS DE IGUAL VALOR

Se indican a continuación las **diferencias retributivas de las medianas** en cada uno de los conceptos salariales y extrasalariales, teniendo en cuenta que las mujeres conforman el 89% de la plantilla:

- En el **Salario Base**, la diferencia de retribución entre hombres y mujeres es del 9%.
Si desgranamos el análisis por AGRUPACIONES, no existe ninguna agrupación con una brecha salarial superior al 25%.
- En el **Total Complementos Salariales**, la diferencia de retribución entre hombres

y mujeres es del 100%.

Si desgranamos el análisis por AGRUPACIONES: En la agrupación 05 existe una brecha salarial del 55% superior en los hombres. Esto es debido a que estos han realizado un número mayor de guardias y cuentan con mayor experiencia en la empresa.

- En el **Total Retribución** (sumatorio Salario Base, Total Complementos Salariales y Total Extrasalariales), la diferencia salarial entre hombres y mujeres es del 12%.
- Si desgranamos el análisis por AGRUPACIONES, no existe ninguna brecha salarial superior al 25%.

8. OBJETIVOS CUALITATIVOS Y CUANTITATIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

8.1. OBJETIVO GENERAL

**GARANTIZAR LA IGUALDAD EFECTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN
VEGA BAJA ACOGE**

8.2. OBJETIVOS CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS POR ÁREAS

- ÁREA DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN: *Conseguir un proceso de selección y contratación igualitario y equitativo entre mujeres y hombres*
- ÁREA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL: *Lograr una clasificación profesional libre de sesgo de sexo y equilibrada*
- ÁREA DE FORMACIÓN PROFESIONAL: *Conseguir una formación para todos y todas los/las trabajadores y trabajadoras igualitaria.*
- ÁREA DE PROMOCIÓN PROFESIONAL: *Implantar procesos de promoción profesional transparentes y al alcance de todas y todos de forma igualitaria.*
- ÁREA DE CONDICIONES DE TRABAJO: *Asegurar unas condiciones de trabajo óptimas y equitativas para toda la plantilla.*
- ÁREA DE RETRIBUCIONES: *Asegurar una retribución equilibrada, equitativa e igualitaria para toda la plantilla con independencia del sexo y puesto de trabajo*
- ÁREA DE INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA: *Conseguir una representación equilibrada de mujeres y hombres dentro de la plantilla de trabajadores y trabajadoras.*
- ÁREA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO: *Conseguir un trato respetuoso y no sexista en la empresa entre mujeres y hombres.*

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

8.3. OBJETIVOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

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

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

9. DESCRIPCIÓN DE MEDIDAS CONCRETAS DEL PLAN DE IGUALDAD

9.1. ÁREA DE PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO 9.1.1 Garantizar la igualdad de oportunidades durante el proceso de selección.				
MEDIDAS	INDICADORES	PRIORIDAD	PERSONA RESPONSABLE	CALENDARIO
1. Publicitar en las ofertas de empleo (internas y externas), el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades.	Número de ofertas publicadas con compromiso / número total de ofertas publicadas.		Departamento de Recursos Humanos	Implantar de forma permanente
2. Disponer de información estadística, desagregada por sexo, centros de trabajo y categorías, de los procesos de selección para los diferentes puestos de trabajo (número de candidaturas presentadas) y su resultado (número de personas seleccionadas) para su traslado a la Comisión de Seguimiento.	Informe estadístico de la totalidad de la empresa y por centro de trabajo.		Departamento de Recursos Humanos	Implantar de forma permanente
3. Realizar un procedimiento para una selección de personal que asegure que se rige por principios de igualdad y no discriminación, basado en el perfil a cubrir y de obligado cumplimiento para todas las personas implicadas en la selección.	Procedimiento creado.		Departamento de Recursos Humanos	2025

OBJETIVO ESPECÍFICO 9.1.2 : Conseguir el acceso de las mujeres a todos los grupos, categorías y puestos donde estén subrepresentadas.

MEDIDAS	INDICADORES	PRIORIDAD	PERSONA RESPONSABLE	CALENDARIO
1. Adoptar la medida de acción positiva de que, en condiciones equivalentes de idoneidad y competencia, atendiendo a los criterios de promoción establecidos para el puesto de trabajo, accedan mujeres a las vacantes de puestos en los que estén subrepresentadas.	Nº vacante ofertadas Nº de candidaturas presentadas desagregadas por sexo Información sobre mujeres contratadas y puesto de trabajo		Departamento de Recursos Humanos	Implantar de forma permanente
2. Publicar todas las vacantes existentes en todos los centros, independientemente del puesto y el grupo profesional, en los medios habituales de comunicación de la empresa, garantizando que la información es accesible a todo el personal.	Número de convocatorias de vacantes ofertadas / Número de vacantes publicadas.		Departamento de Recursos Humanos	Implantar de forma permanente
3. Ampliar, si fuera necesario, las fuentes de reclutamiento con el objetivo de equilibrar la plantilla, por sexo, en todos los puestos y, especialmente para la cobertura de puestos masculinizados/feminizados.	Número de fuentes de reclutamiento nuevas utilizadas. Número de candidaturas por sexo recogidas de cada una de las fuentes de reclutamiento.		Departamento de Recursos Humanos	Implantar de forma permanente

9.2. ÁREA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

OBJETIVO ESPECÍFICO 9.2.1: Lograr una clasificación profesional libre de sesgos de género y equilibrada				
MEDIDAS	INDICADORES	PRIORIDAD	PERSONA RESPONSABLE	CALENDARIO
1. Revisar y actualizar las descripciones de puestos de trabajo	Descripciones de los puestos de trabajo actualizadas		Departamento de Recursos Humanos	2027

9.3. ÁREA DE FORMACIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO 9.3.1: Establecer una cultura basada en la igualdad de trato y oportunidades, a través de acciones de formación y sensibilización dirigidas a la plantilla, en general y, especialmente, al colectivo que tiene capacidad decisoria dentro de la empresa y que puede verse implicado en la puesta en marcha del Plan de Igualdad.

MEDIDAS	INDICADORES	PRIORIDAD	PERSONA RESPONSABLE	CALENDARIO
1. Formación en igualdad con contenidos específicos según el área de influencia para las personas que participan de la selección de personal, promoción, gestión de equipos y mandos intermedios, formación y comunicación	Nº de personas formadas		Departamento de Recursos Humanos	2024
2. Asegurar que todas las personas que están sujetas a medidas de conciliación reciben la formación obligatoria y aquellas formaciones a las que voluntariamente puedan optar.	Nº de personas en jornada reducida formadas		Departamento de Recursos Humanos	Implantar de forma permanente

9.4. ÁREA DE PROMOCIÓN PROFESIONAL

OBJETIVO ESPECÍFICO 9.4.1: Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción y ascenso, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes.				
MEDIDAS	INDICADORES	PRIORIDAD	PERSONA RESPONSABLE	CALENDARIO
1. Establecer procedimiento objetivo y estandarizado de promoción en la empresa para todos los puestos,	Procedimiento estándar consensuado e implementado.		Departamento de Recursos Humanos	2026
2. Realización de un seguimiento anual de las promociones desagregadas por sexo, indicando grupo profesional y puesto funcional de origen y de destino, tipo de contrato, modalidad de jornada, y el tipo de promoción para su traslado a la Comisión de seguimiento..	Nº de promociones realizadas desagregadas por sexo, con indicación de la información sobre grupo profesional y puesto funcional de origen y de destino, tipo de contrato y jornada		RRHH Comisión de Igualdad	Implantar de forma permanente
3. Informar a las personas candidatas a una promoción que no hayan sido seleccionadas, de los motivos de esta decisión, comunicándoles las áreas de mejora.	Nº de personas informadas		Departamento de Recursos Humanos	Implantar de forma permanente
4. Crear un registro de los estudios y formación de toda la plantilla con el objeto de detectar	Registro de estudios y formación		Departamento de Recursos Humanos	Implantar de forma permanente

necesidades formativas para impulsar la carrera profesional en la empresa.				
5. Garantizar las mismas oportunidades de promoción a toda la plantilla sin tener en cuenta el tipo de jornada (reducción de jornada, adaptación de jornada, parcialidad etc...)	Nº de promociones en jornada reducida		Departamento de Recursos Humanos	Implantar de forma permanente

OBJETIVO ESPECÍFICO 9.4.2: Promover el desarrollo profesional de las trabajadoras a aquellos grupos, categorías o puestos donde estén subrepresentadas.

MEDIDAS	INDICADORES	PRIORIDAD	PERSONA RESPONSABLE	CALENDARIO
6. Facilitar y reforzar desde el dpto. de RRHH que las personas que se encuentran disfrutando de permisos de maternidad, paternidad, reducción de jornada, lactancia o excedencia por el cuidado de hijos, tengan las mismas posibilidades de participar en los procesos de promoción interna.	Nº de comunicaciones enviadas/nº de acciones iniciadas		RRHH Encargados de centro	Cuando existan procesos de promoción interna

9.5. ÁREA DE CONDICIONES DE TRABAJO

OBJETIVO ESPECÍFICO 9.5.1: Asegurar unas condiciones de trabajo óptimas y equitativas para toda la plantilla				
MEDIDAS	INDICADORES	PRIORIDAD	PERSONA RESPONSABLE	CALENDARIO
1.Criterio de preferencia para el acceso a jornada a tiempo completo/contrato indefinido a la plantilla	Evolución del contrato/jornada de las personas trabajadoras		Departamento de Recursos Humanos	Implantar de forma permanente
2.Elaborar un procedimiento de desconexión digital	Documento creado		Departamento de Recursos Humanos	2024

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

OBJETIVO ESPECÍFICO 9.6.1: Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla				
MEDIDAS	INDICADORES	PRIORIDAD	PERSONA RESPONSABLE	CALENDARIO
1. Recoger datos estadísticos desagregados por sexo de los diferentes permisos, suspensiones de contrato y excedencias relacionadas con la conciliación familiar.	Datos anuales recogidos en informe de seguimiento		Departamento de Recursos Humanos	Implantar de forma permanente
2. Difusión por los canales habituales de comunicación de la empresa de los derechos y medidas de conciliación recogidos en la legislación vigente, así como las incluidas en el convenio colectivo de aplicación y las disponibles en la Empresa que mejore la legislación vigente.	Nº folletos, comunicado colgados en tableros de anuncios		Departamento de Recursos Humanos	2025, 2027

OBJETIVO ESPECÍFICO 9.6.2: Mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida familiar, personal y laboral de la plantilla.				
MEDIDAS	INDICADORES	PRIORIDAD	PERSONA RESPONSABLE	CALENDARIO
1. Establecer un permiso retribuido de 4 horas al año para escolares de forma justificada. En caso de que se necesiten más horas, se tendrán que devolver.	Nº veces solicitada.		Departamento de Recursos Humanos	Implantar de forma permanente
2. Dar preferencia al cambio de tarde, con el objetivo de atender situaciones parentales relacionadas con el régimen de visitas de hijos/as, u otras situaciones para padres o madres separadas/divorciados o cuya guardia y custodia recaiga sobre uno de los progenitores.	Nº veces solicitada.		Departamento de Recursos Humanos	Implantar de forma permanente
3.Hacer extensibles los permisos reconocidos a los matrimonios a las parejas de hecho debidamente acreditadas.	Nº veces solicitada.		Departamento de Recursos Humanos	Implantar de forma permanente
4.Posibilitar la unión del permiso por nacimiento/cuidado de menor a las vacaciones, tanto del año en curso, como las no disfrutadas del año anterior en caso de que haya finalizado el año natural.	Nº veces solicitada.		Departamento de Recursos Humanos	Implantar de forma permanente
5.Las reuniones de trabajo se realizarán dentro de la jornada laboral adaptando los horarios de estas a las personas que tengan que asistir y garantizando que las personas que estén utilizando medidas de conciliación puedan asistir	Nº veces solicitada.		Departamento de Recursos Humanos	Implantar de forma permanente

a las mismas. De ser fuera serán retribuidas o tiempo libre				
6.La persona cuyo cónyuge o pareja de hecho permanezca hospitalizada o recibiendo tratamiento derivado de una enfermedad grave, podrá adaptar sus horarios mientras se mantenga la situación, respetando el cómputo de horas semanales.	Nº veces solicitada.		Departamento de Recursos Humanos	Implantar de forma permanente

OBJETIVO ESPECÍFICO 9.6.3: Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad entre los hombres de la plantilla.

MEDIDAS	INDICADORES	PRIORIDAD	PERSONA RESPONSABLE	CALENDARIO
1. Realizar campañas informativas y de sensibilización (jornadas, folletos...) específicamente dirigidas a los trabajadores hombres sobre las medidas de conciliación existentes en la legislación vigente y en el presente plan de igualdad.	Nº de campañas realizadas		Departamento de Recursos Humanos	Implantar de forma permanente
2. Licencia retribuida a la pareja para acompañar a las clases de preparación al parto y exámenes prenatales (al menos 2)	Nº veces solicitadas		Departamento de Recursos Humanos	Implantar de forma permanente

9.7. ÁREA DE INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

Objetivo específico: Conseguir una representación equilibrada de mujeres y hombres dentro de la plantilla de trabajadores y trabajadoras

La Comisión Negociadora no ha incluido medidas en esta área, ya que no existe infrarrepresentación femenina en la empresa.

9.8. ÁREA DE RETRIBUCIONES

OBJETIVO ESPECÍFICO 9.8.1: Realizar el estudio y registro salarial con los baremos y las herramientas que dicta la normativa laboral reciente

MEDIDAS	INDICADORES	PRIORIDAD	PERSONA RESPONSABLE	CALENDARIO
1. Realizar un análisis de los requisitos y grado de cumplimiento actual.	Publicación del registro y comunicación a la plantilla del procedimiento.		Departamento de Recursos Humanos	Implantar de forma permanente
2. Realizar un seguimiento continuo de la política salarial, de su normativa y su adecuación a normas.	Publicación del registro y comunicación a la plantilla del procedimiento.		Departamento de Recursos Humanos	Implantar de forma permanente
3. Informar con transparencia a la plantilla sobre los criterios de los complementos salariales variables, colectivos a quiénes se destinan y criterios para percibirlos.	Información a la plantilla.		Departamento de Recursos Humanos	Implantar de forma permanente

OBJETIVO ESPECÍFICO 9.8.2: Corregir inmediatamente cualquier presunto o posible caso de retribución discriminatoria por razón de género.

MEDIDAS	INDICADORES	PRIORIDAD	PERSONA RESPONSABLE	CALENDARIO
4. Informar inmediatamente a la RLPT y Comisión de igualdad de	Informe de cada caso		Departamento de Recursos Humanos	Implantar de forma permanente

5. Corregir y actualizar inmediatamente cualquier tipo de discriminación salarial de género.	Publicación del registro y comunicación a la plantilla del procedimiento.		Departamento de Recursos Humanos	Implantar de forma permanente
6. Realizar en su caso, la restitución inmediata de salarios, categorías, incentivos, variables o cualquier otra cuestión posible causa de la discriminación.	Informe de cada caso		Departamento de Recursos Humanos	Implantar de forma permanente

9.9. ÁREA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

OBJETIVO ESPECÍFICO 9.5.1: Conseguir un trato respetuoso y no sexista en la empresa entre mujeres y hombres				
MEDIDAS	INDICADORES	PRIORIDAD	PERSONA RESPONSABLE	CALENDARIO
1. Realizar un protocolo de acoso y garantizar su difusión entre la plantilla	Difusión del protocolo		Departamento de Recursos Humanos	2024

9.10. ÁREA DE COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA

OBJETIVO ESPECÍFICO 9.10.1 : Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres.				
MEDIDAS	INDICADORES	PRIORIDAD	RESPONSABLE	CALENDARIO
1. Adoptar una política de comunicación no sexista que homogenice los criterios de uso del lenguaje en la empresa a través de un manual.	Documento del manual.		Departamento de Recursos Humanos	2024
2. Realizar una denominación neutra en la definición y descripción de los puestos de trabajo, ofertas de empleo etc revisando y corrigiendo aquellas que tienen una denominación haciendo referencia a un sexo determinado;	Chequeo de comunicados, mensajes, ofertas de empleo, publicidad, documentos internos, etc... Lenguaje e imágenes corregidos.		Departamento de Recursos Humanos	2025

OBJETIVO ESPECÍFICO 9.10.2: Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad, sensibilizando a todo el personal de la necesidad de actuar y trabajar, conjunta y transversalmente, en la igualdad de oportunidades.				
MEDIDAS	INDICADORES	PRIORIDAD	RESPONSABLE	CALENDARIO
3. Editar el plan de igualdad y realizar una campaña específica de difusión del mismo, interna y externa.	Justificante difusión Plan de Igualdad		Departamento de Recursos Humanos	2024
4. Realizar campañas en fechas señaladas entre la plantilla a través de los canales habituales de comunicación en la empresa: (8 de marzo día de la mujer, 25 de noviembre día contra la violencia	Nºo de campañas realizadas		Departamento de Recursos Humanos	Implantar de forma permanente

de género, 22 de febrero día de la brecha salarial).				
--	--	--	--	--

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

OBJETIVO ESPECÍFICO 9.11.1: Implementar acciones en la organización que protejan de forma específica a las víctimas de violencia de género y/o que sensibilicen a la plantilla en prevención de la misma.

MEDIDAS	INDICADORES	PRIORIDAD	RESPONSABLE	CALENDARIO
1. Difusión de los derechos legalmente establecidos de las trabajadoras víctimas de violencia de género, así como los canales para solicitarlos dentro de la empresa respetando el derecho a la intimidad personal	Justificante de difusión a la plantilla Seguimiento del nº de solicitudes anuales		Departamento de Recursos Humanos	2025, 2027

10. CALENDARIO DE ACTUACIONES

SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	2024	2025		2026		2027		2028
	2º se	1er se	2º se	1er se	2º se	1er se	2º se	1er se
Publicitar en las ofertas de empleo el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades								
Disponer de información estadística								
Realizar un procedimiento para selección de personal								
Adoptar la medida de acción positiva en igualdad								
Publicar todas las vacantes existentes en todos los centros								
Ampliar las formas de reclutamiento con el objetivo de equilibrar la plantilla								
CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	2024	2025		2026		2027		2028
	2º se	1er se	2º se	1er se	2º se	1er se	2º se	1er se
Revisar y actualizar las descripciones de los puestos de trabajo								
FORMACIÓN	2024	2025		2026		2027		2028
	2º se	1er se	2º se	1er se	2º se	1er se	2º se	1er se



Formación en igualdad a personas líderes y mandos intermedios								
Asegurar la formación a todas la plantilla								
PROMOCIÓN PROFESIONAL	2024	2025		2026		2027		2028
	2º se	1er se	2º se	1er se	2º se	1er se	2º se	1er se
Establecer un procedimiento objetivo y estandarizado								
Realizar un seguimiento anual de las promociones								
Informar a las personas candidatas no seleccionadas								
Crear un registro de estudios y formación								
Garantizar las mismas oportunidades de promoción a toda la plantilla								
Facilitar la promoción para personas sujetas a medidas de conciliación								
CONDICIONES DE TRABAJO	2024	2025		2026		2027		2028
	2º se	1er se	2º se	1er se	2º se	1er se	2º se	1er se
Criterio de preferencia para el acceso a jornada a tiempo completo/contrato indefinido a la plantilla								
Elaborar un procedimiento de desconexión digital								
EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	2024	2025		2026		2027		2028
	2º se	1er se	2º se	1er se	2º se	1er se	2º se	1er se



Recoger datos estadísticos								
Difusión de los derechos y medidas de conciliación								
Establecer permiso retribuido escolares								
Preferencia en cambio de tardes								
Extensión permisos para parejas de hecho								
Posibilidad de unión de permiso por nacimiento/cuidado menor con vacaciones								
Reuniones de trabajo dentro de la jornada laboral								
Adaptar horarios en caso de hospitalización o enfermedad grave								
Realizar campañas informativas y de sensibilización específicamente dirigidas a los hombres								
Licencia retribuida para parejas para acompañar a clases de preparación al parto y exámenes prenatales								
RETRIBUCIONES Y AUDITORÍA RETRIBUTIVA	2024	2025		2026		2027		2028
	2º se	1er se	2º se	1er se	2º se	1er se	2º se	1er se
Realizar un análisis de los requisitos y grado de cumplimiento actual								
Realizar un seguimiento continuo de la política salarial								
Informar con transparencia a la plantilla sobre los criterios de los complementos salariales								
Informar inmediatamente a la Comisión de Igualdad sobre posibles desigualdades								



Corregir y actualizar inmediatamente cualquier tipo de discriminación								
Realizar en su caso, la restitución inmediata de salarios								
PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	2024	2025	2026	2027	2028			
	2º se	1er se	2º se	1er se	2º se	1er se	2º se	1er se
Realizar un protocolo de acoso y garantizar su difusión entre la plantilla								
COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA	2024	2025	2026	2027	2028			
	2º se	1er se	2º se	1er se	2º se	1er se	2º se	1er se
Manual de uso no sexista del lenguaje								
Realizar una denominación neutra en la definición y DPT's								
Editar el plan de igualdad y difundir								
Realizar campañas en fechas señaladas								
PROTECCIÓN A LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	2024	2025	2026	2027	2028			
	2º se	1er se	2º se	1er se	2º se	1er se	2º se	1er se
Difusión de los derechos de las víctimas de violencia de género								

11. COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

Para una correcta aplicación del presente Plan de Igualdad de VEGA BAJA ACOGE, se acuerda la creación de una Comisión de Igualdad o Comisión de Seguimiento una vez aprobado el contenido del mismo.

Se propone que la composición sea la siguiente:

En representación de la empresa:

- Antonio Alfonso Sánchez Barber

Por parte de la representación de la plantilla:

- Mar Cruz Fernández, UGT FeSMC País Valencià

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

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

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

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

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

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

Sus funciones serán las siguientes:

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

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

12. SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA

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

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

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

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

13. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

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

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

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

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

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

1. Desarrollar un informe que incluya:

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

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

14. ANEXOS

14.1. FICHA DE SEGUIMIENTO DE ACCIONES

FICHA DE SEGUIMIENTO DE ACCIONES

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

14.2. CONCEPTOS BÁSICOS:

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

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