



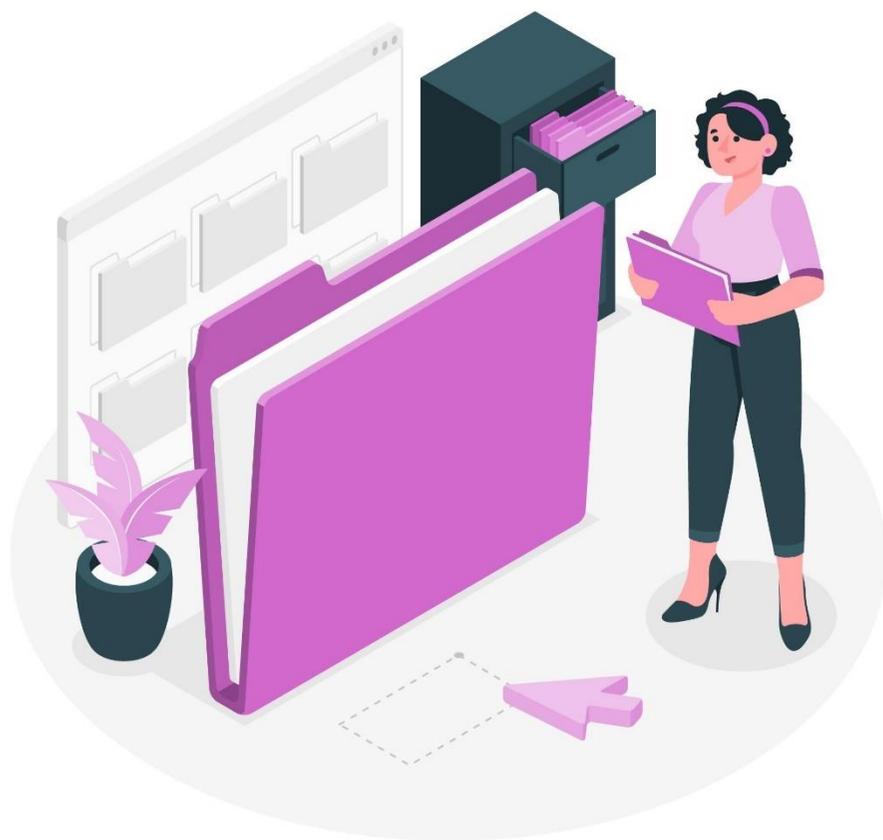
II Plan de Igualdad de Oportunidades
entre mujeres y hombres
(2023-2027)

Asociación Parkinson
Valencia



Asociación
Parkinson
Valencia

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	24
8. Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas	25
9. Composición y funcionamiento de la Comisión de Evaluación y Seguimiento (CSEI)	27
10. Procedimiento de modificación, revisión y resolución de discrepancias	28
Anexo I. Informe de resultados del diagnóstico de situación	29
Anexo II. Auditoría retributiva. Conclusiones	33
Anexo III. Presupuesto global estimado	36
Anexo IV. Modificaciones, mejoras y novedades	37

I.

ANTECEDENTES Y COMPROMISO DE LA EMPRESA

La Asociación Parkinson Valencia nace en el año 1994 siendo una entidad especializada en la atención de personas con parkinson a través de una intensa y continua atención terapéutica en grupos reducidos o en intervención individual. Abordamos la enfermedad de una manera multidisciplinar, con la intervención coordinada de un equipo formado por profesionales en psicología, neuropsicología, logopedia, fisioterapia, trabajo social, enfermería y auxiliar de clínica.

Como entidad sin ánimo de lucro, es declarada de utilidad pública con número de registro 6372, integrada en la FEP (Federación Española de Parkinson) y, a través de ella, en la EPDA (European Parkinson's Disease Association) y en COCEMFE (Confederación Española de Personas con Discapacidad Física y Orgánica).

Desde 2019 ha demostrado su compromiso por la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a través de su primer Plan de Igualdad, obteniendo la concesión del visado "Fent Empresa. Iguals en Oportunitats" expedido actualmente por la Vicepresidencia y Conselleria de Igualdad y Políticas Inclusivas en cada uno de los Planes.

Conforme al Real Decreto 901/2020, Parkinson Valencia 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.

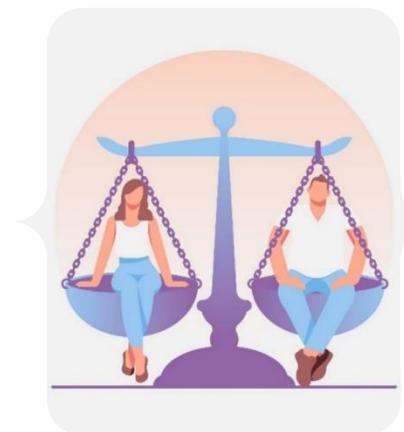
Con el Real Decreto 902/2020, Parkinson Valencia avanza en el cumplimiento de la meta 8.5 de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, así como en la meta 5.1, ambas ya descritas

Durante su trayectoria, Parkinson Valencia 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 Parkinson Valencia, 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.

Parkinson Valencia 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 10 de julio de 2023, 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 N. Rueda (independiente), y en representación de la empresa M. Villanueva, siendo este último el secretario de esta Comisión (la “Comisión Negociadora”).

La Comisión Negociadora se constituyó con una composición equilibrada entre mujeres y hombres. 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 Parkinson Valencia, con independencia (i) de su nivel jerárquico o de cualquier otro aspecto funcional, (ii) de la dispersión geográfica y en el actual centro de trabajo 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.



4.

ENTRADA EN VIGOR Y PERIODO DE VIGENCIA

El Plan de Igualdad entrará en vigor el **1 de octubre de 2023** y extenderá su vigencia por un periodo de 4 años, esto es, hasta el día 30 de septiembre de 2027, 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 febrero a julio y agosto de 2023 y conforme a la información existente a fecha 31 de diciembre de 2022, 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.

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 habitual).

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 posteriormente 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 Parkinson Valencia, 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.

6. PLAN DE IGUALDAD

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.

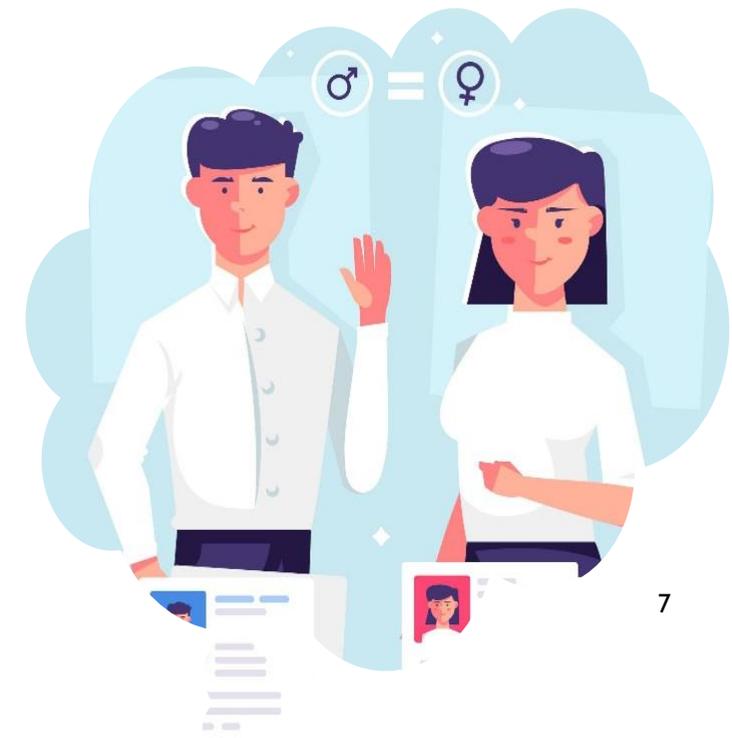
12. Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral (artículo 44 LOI)

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. PLAN DE IGUALDAD

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 resultados 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

6. 5. MEDIOS Y RECURSOS GENERALES PARA LA PUESTA EN MARCHA DEL PLAN

Con carácter general, y para el correspondiente impulso y la implantación del Plan de Igualdad, la empresa pondrá a disposición de la comisión de seguimiento y evaluación del plan de igualdad los siguientes recursos:

o Materiales.

- » Despachos, mobiliario y otras instalaciones como salas de reuniones en el centro de trabajo.
- » Equipos informáticos, conexión a internet, pantallas, teléfono y fotocopiadora/impresora.
- » Material fungible de oficina necesario para el seguimiento y evaluación (papel, carpetas, material de escritura, etc.)

Estos recursos quedarán incluidos en todas las medidas no siendo especificados en cada una.

o Personales.

- » Internos. Costes salariales del personal laboral de la empresa del área de gestión laboral general, administración, recursos humanos y direcciones de áreas principalmente, así como quienes integran la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad.
- » Externos. Profesionales con especialización en las diferentes materias a desarrollar, con experiencia docente y/o de asesoramiento en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en general y en temáticas concretas en particular (transversalidad de género, acoso, corresponsabilidad, comunicación no sexista...).

Estos recursos quedarán incluidos según se indique en cada medida quedando solamente enunciados.

o Económicos.

- » Internos. Comprenderán los salarios y costes asociados de seguridad social y desplazamiento por el tiempo invertido del personal en la elaboración y ejecución de las medidas, así como en la evaluación y seguimiento del avance del Plan, redacción de informes, etc.
- » Externos. Honorarios profesionales de personal externo a la organización que colabore en la implantación de cada medida o acompañe durante la vigencia del Plan a la empresa para su correcta implantación.
- » Comunicación y difusión. Costes generados por la difusión de aquellos productos resultantes de la ejecución de las medidas o implementación de mejoras en los canales de comunicación internos y externos habituales (web, redes sociales, cartelería, etc.).

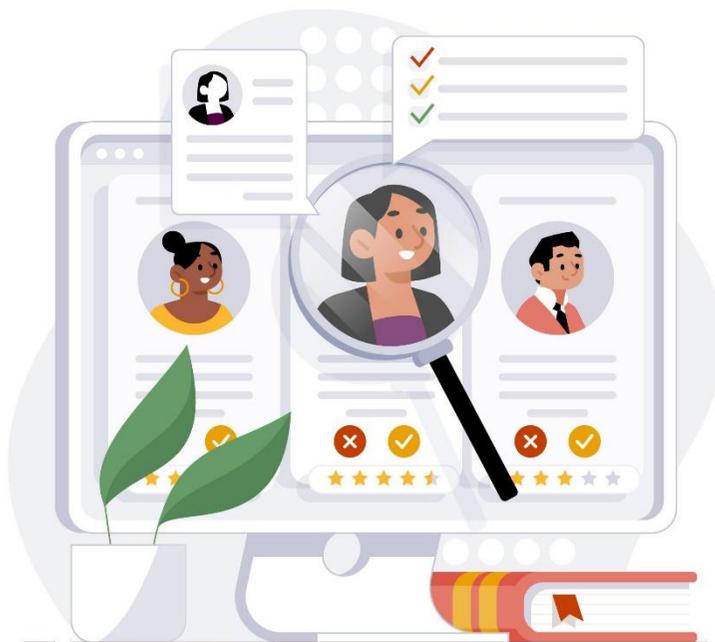


6. PLAN DE IGUALDAD

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. Formación en procesos de selección con perspectiva de género.

Dotar a la Dirección y responsables de áreas, así como a las personas que ocupen puestos con una intervención más directa en los procesos de selección, de formación e información en materia de igualdad, para garantizar la objetividad y la no discriminación en la selección, promoción y acceso a la formación de toda la plantilla. Dicha formación deberá contener un bloque específico sobre igualdad en los procesos de selección.

» Responsable: Responsable de igualdad.

» Plazo: segundo semestre del año 2024.

» Indicador: ficha del curso, con contenidos, metodología, sistema de evaluación. Dossier del curso. Nº de personas convocadas/asistentes, por sexo.

» 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 incluyen a las personas asistentes.

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

» Presupuesto: incluido en Plan de formación 2024. Costes dinerario externo.

» Nivel de prioridad: medio.

6. PLAN DE IGUALDAD

I.2. 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. Así mismo, se cuidará la presencia de imágenes que puedan estar presentes en la oferta, que mantengan una representación equilibrada de mujeres y hombres y que no perpetúen los estereotipos de género.

» Responsable: Responsable de igualdad.

» Plazo: primer semestre de 2024 y hasta el final de la vigencia del Plan.

» Indicador: número de ofertas publicadas con contenido revisado, inclusivo. Se registrará como evidencia las ofertas publicadas por la empresa.

» Órgano de control: CSEI

» Medios y recursos para la implantación, seguimiento y evaluación de la medida: el Área de Gestión de Personas se encargará de realizar el trabajo de revisión 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: costes internos y materiales. Sin coste dinerario externo asociado.

6. PLAN DE IGUALDAD

BLOQUE II: FORMACIÓN, CLASIFICACIÓN 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.



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 más amplia y detallada la formación realizada, en función del sexo, puesto, categoría, modalidad, duración, dentro/fuera de jornada, voluntariedad de asistencia, de manera que se pueda realizar el correspondiente análisis con la perspectiva de género.

- » Responsable: Responsable de igualdad.
- » Plazo: segundo semestre de 2023 y hasta el final de la vigencia del Plan.
- » Indicador: informe bienal con los datos y conclusiones.
- » Órgano de control: CSEI
- » Medios y recursos para la implantación, seguimiento y evaluación de la medida: las personas del área de formación 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: costes internos y materiales. Sin coste dinerario externo asociado.

6.

PLAN DE IGUALDAD

II.2. Priorizar ante vacantes la promoción interna del personal priorizando la contratación de mujeres en puestos con infrarrepresentación y proporcionando la formación necesaria para su adaptación al puesto.

Cuando surja una vacante, se valorará primero la posibilidad de la promoción interna. Para ello se tendrá en cuenta la clasificación profesional del puesto a cubrir y los requisitos objetivos exigibles junto con la descripción de puestos para que dicha promoción pueda realizarse. En el caso de que no haya candidaturas que se adecúen al perfil precisado, se podrá abrir un proceso de selección externo. Una vez seleccionada a la persona, se diseñará un itinerario formativo en el caso de ser necesario que facilite su adaptación al puesto.

Se priorizará la contratación femenina en puestos con infrarrepresentación.

» Responsable: Responsable Igualdad.

» Plazo: toda la vigencia del Plan

» Indicador: número de vacantes, hombres y mujeres candidatas y resultado del proceso.

» Órgano de control: CSEI.

» Medios y recursos para la implantación, seguimiento y evaluación de la medida: el área de RRHH coordinará cada proceso selectivo y la recopilación de la información indicada.

Anualmente, se realizará un informe que recoja la situación, y se propondrán mejoras al respecto en caso de ser necesario.

De ello dará cuenta a la CSEI para su valoración.

» Nivel de prioridad: medio.

» Presupuesto: costes internos y materiales. Sin coste dinerario externo asociado.

6. PLAN DE IGUALDAD

BLOQUE III: CONDICIONES DE TRABAJO Y RETRIBUCIÓN

OBJETIVO

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



MEDIDAS

III.1. Elaboración del cuestionario de salida y recopilación de la información.

Creación de un cuestionario de salida, destinado a recoger las razones por las cuales una persona abandona la empresa de manera voluntaria con la finalidad de detectar barreras o dificultades en materia de conciliación.

La persona responsable ofrecerá a cada persona que abandone la empresa la posibilidad de cumplimentar el cuestionario de manera voluntaria.

Análisis cuantitativo de las razones del abandono, desagregado por sexo, con carácter bienal.

- » Responsable: Responsable de igualdad
 - » Plazo: Primer semestre de 2024 y hasta el final de la vigencia del Plan.
 - » Indicador: documento elaborado
 - » Órgano de control: CSEI
 - » Medios y recursos para la implantación, seguimiento y evaluación de la medida: el Área de Gestión de Personas recopilará la información y presentará con carácter bienal un informe cuantitativo de las causas expresadas de abandono, desagregado por sexo que pueda proporcionar acciones de mejora en el caso de que se presenten barreras en la conciliación y cualquier otro motivo relacionado con las condiciones de trabajo que pueda ser origen de discriminación.
- De ello dará cuenta a la CSEI con carácter trimestral para su valoración.
- » Nivel de prioridad: medio.
 - » Presupuesto: costes internos y materiales. Sin coste dinerario externo asociado.

6.

PLAN DE IGUALDAD

III.2. Registro salarial. Informe de estudio salarial anual comparativo por sexo, agrupaciones profesionales y puestos de igual valor. Revisión anual de la clasificación profesional del personal. Actualización anual de la VPT.

Aplicando la herramienta oficial IR! 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 más de 20 % por motivo de género, las acciones correctivas correspondientes. Actualización y/o revisión anual de la valoración de puestos (VPT) así como de la clasificación profesional referida a cada persona trabajadora. 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: Responsable Igualdad.

» Plazo: anualmente, 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: la responsable del área de gestión 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.

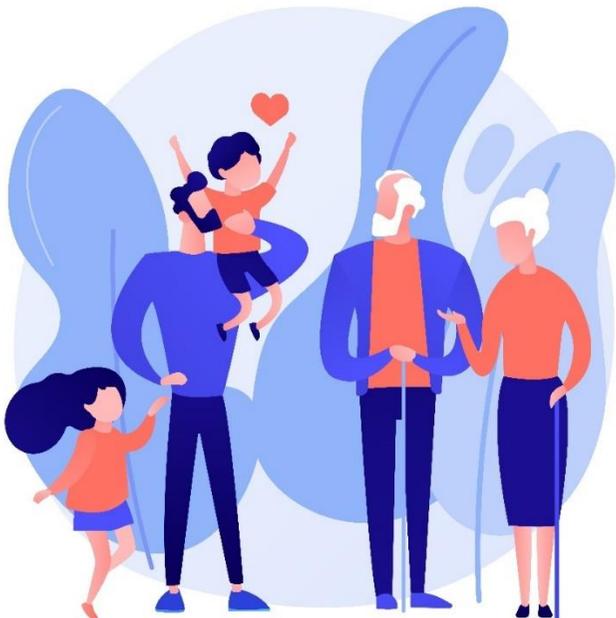
» Presupuesto: costes internos y materiales. Sin coste dinerario externo asociado.

6. PLAN DE IGUALDAD

BLOQUE IV: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL. CONCILIACIÓN.

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

IV.1. Actualización de la Guía de Conciliación Corresponsable. Documentar los derechos en materia de conciliación y corresponsabilidad establecidos y comunicación a toda la plantilla.

Dados los recurrentes cambios en materia de conciliación y corresponsabilidad, será necesaria la actualización continuada, y como mínimo una vez cada dos años, en relación con los derechos reconocidos en el Convenio Colectivo y otra normativa al que se adscribe la empresa y las mejoras que sobre éste se hayan implementado en la empresa, siendo difundido por e-mail a toda la plantilla para su conocimiento. Entrega de dicho documento a las nuevas incorporaciones, impulsando así el disfrute de las mimas para fomentar la corresponsabilidad.

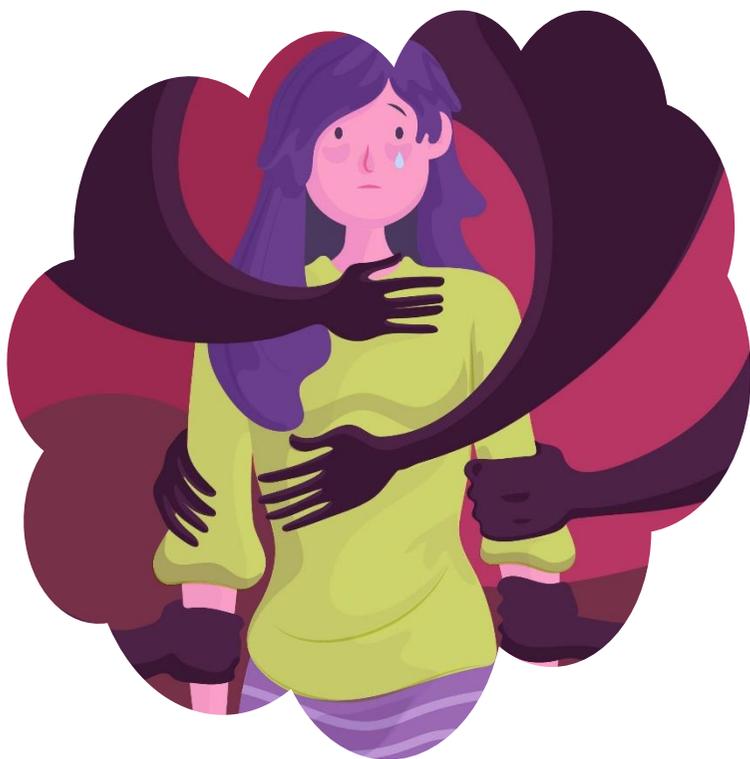
- » Responsable: Responsable de igualdad.
 - » Plazo: segundo semestre de 2024.
 - » Indicador: documento elaborado y evidencia de difusión.
 - » Órgano de control: CSEI
 - » Medios y recursos para la implantación, seguimiento y evaluación de la medida: la responsable del Área de Gestión de Personas recopilará la información y actualizará el documento que será difundido a la plantilla. Además, registrará cada petición de licencia, permiso y excedencia, por sexo. 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: costes internos y materiales. Sin coste dinerario externo asociado.

6. PLAN DE IGUALDAD

BLOQUE V: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO. SALUD LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

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.



MEDIDAS

V.1. Revisar y actualizar el protocolo para la prevención y tratamiento de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo en la empresa, detallando acciones específicas de protección para las víctimas.

Actualizar el actual protocolo de tratamiento del acoso sexual y por razón de sexo, atendiendo a las recomendaciones y el modelo de protocolo que el Instituto de las Mujeres ha puesto a disposición de las empresas en septiembre de 2023, incluyendo la violencia en general en el ámbito laboral.

- » Responsable: Responsable de igualdad.
- » Plazo: primer semestre de 2024.
- » Indicador: protocolo para la prevención y tratamiento de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo y otras violencias acordado.
- » Órgano de control: CSEI
- » Medios y recursos para la implantación, seguimiento y evaluación de la medida: en el seno de la CSEI se consensuará el contenido del nuevo protocolo y una vez acordado, se registrarán las consultas que se realicen sobre dicho documento por parte de la plantilla. 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: alto.
- » Presupuesto: costes internos y materiales. Sin coste dinerario externo asociado.

6. PLAN DE IGUALDAD

V.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 y otras violencias en el ámbito laboral en espacios digitales para que esté accesible y presente en cualquier momento que pueda ser necesario.

Así mismo, se deberá informar a las nuevas incorporaciones de su existencia para que puedan acceder al contenido del mismo.

» Responsable: Responsable de Igualdad.

» Plazo: primer semestre de 2024.

» Indicador: definición de la ubicación y comunicación a la plantilla.

» Órgano de control: CSEI y Comisión instructora.

» Medios y recursos para la implantación, seguimiento y evaluación de la medida: se contará con la CSEI de la empresa para la definición de los canales y ubicación más adecuados que favorezcan la accesibilidad al contenido del protocolo. Se implementará y se llevará un registro de las consultas realizadas al área de RR.HH. acerca del mismo o la propia CSEI.

La evaluación y 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: alto.

» Presupuesto: costes internos y materiales. Sin coste dinerario externo asociado.

V.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 un curso de sensibilización en acoso sexual y por razón de sexo, así como violencias en el ámbito laboral y su prevención. En él se detallará el proceso de instrucción del actual protocolo.

» Responsable: Responsable de igualdad.

» Plazo: segundo semestre de 2024-primer semestre de 2025.

» Indicador: relación de actuaciones realizadas, así como del contenido de las mismas y personal participante, desagregado por sexo.

» Órgano de control: CSEI

» Medios y recursos para la implantación, seguimiento y evaluación de la medida: se podrá contar con el 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 Empresa 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 con el 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: incluido en Plan de formación 2024-2025. Costes dinerario externo.

6.

PLAN DE IGUALDAD

V.4. Seguro de salud privado para la plantilla.

Para el personal de más de dos años de antigüedad, la empresa le proporcionará un seguro médico privado para su uso y disfrute, sin copagos, asumiendo el 100% del coste, velando por el cuidado de la salud y el bienestar del personal.

» Responsable: Responsable de igualdad.

» Plazo: primer semestre de 2024 y durante la vigencia del plan.

» Indicador: número de personas que se acogen a la medida.

» Órgano de control: CSEI.

» Medios y recursos para la implantación, seguimiento y evaluación de la medida: se contactará con una compañía aseguradora para la contratación del servicio incluyendo su coste dentro del presupuesto anual de la entidad.

Para la evaluación de esta medida se analizará el grado de satisfacción de la misma por parte de la plantilla a través de un cuestionario que se administrará al finalizar la vigencia del Plan.

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

» Nivel de prioridad: alto.

» Presupuesto: se estima un coste de 50 euros mensuales por persona.

6. PLAN DE IGUALDAD

BLOQUE VI: 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

VI.1. Realización de campañas de sensibilización específica el Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer.

Coincidiendo con el Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, 25 de noviembre, se realizará una campaña de sensibilización a toda la plantilla utilizando los canales de comunicación habituales. La definición de la campaña se realizará en el seno de la CSEI.

- » Responsable: Responsable de Igualdad.
- » Plazo: cada año desde el 2024 y hasta el final de la vigencia del Plan hasta el fin.
- » Indicador: detalle informado de las diferentes campañas diseñadas, programadas y ejecutadas en el seno de la organización.
- » Órgano de control: CSEI
- » Medios y recursos para la implantación, seguimiento y evaluación de la medida: La CSEI diseñará el contenido de cada una de las campañas y contará con los recursos necesarios para su implementación. Las campañas deberán llegar a la totalidad de la plantilla. Como evaluación y seguimiento, en la encuesta que se administrará a la plantilla al finalizar la vigencia del Plan se indicará una cuestión acerca del impacto de las diferentes campañas realizadas. 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: bajo.
- » Presupuesto: costes internos y materiales. Sin coste dinerario externo asociado.

6. PLAN DE IGUALDAD

BLOQUE VII: 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

VII.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 realizará una campaña de divulgación a través de los canales habituales (email, tableros físicos), poniendo a disposición de toda la plantilla el documento. Igualmente, se pondrá a disposición a cada nueva incorporación.

- » Responsable: Responsable de igualdad.
 - » Plazo: toda la vigencia del Plan.
 - » Indicador: número de personas, desgregadas por sexo, que reciben el documento.
 - » Órgano de control: CSEI
 - » Medios y recursos para la implantación, seguimiento y evaluación de la medida: el departamento de RRHH será quien deba difundir el contenido del plan, preferentemente por canales digitales que resulte más sencillo su archivo por parte del personal. La evaluación consistirá en analizar el número de personas que lo reciben, desgregado 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: costes internos y materiales. Sin coste dinerario externo asociado.

6. PLAN DE IGUALDAD

VII.2. Formar y/o sensibilizar a la plantilla en el uso de la comunicación inclusiva.

Incluir en el Plan de formación del año correspondiente, 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: Responsable de igualdad.

» Plazo: ejercicio 2026.

» 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 con el 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 2026. Costes dinerario externo.

VII.3. Divulgación entre las personas usuarias de la asociación de los principios de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, corresponsabilidad y programas de salud con perspectiva de género.

A través de jornadas formativas, informativas, o campañas de comunicación en fechas señaladas, se difundirán entre las personas usuarias y otros centros de interés de la asociación conceptos relacionados con la igualdad, la corresponsabilidad y la salud con perspectiva de género impulsando la eliminación de estereotipos y sesgos sociales relacionados con el género.

» Responsable: Responsable de igualdad.

» Plazo: ejercicio 2027.

» 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 con el procedimiento de formación interno.

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

» Nivel de prioridad: medio.

» Presupuesto: costes internos y materiales. Sin coste dinerario externo asociado o los generados en el caso de externalizarse.

6. PLAN DE IGUALDAD

VII.4. Revisión del contenido de la web y eliminación de los sesgos en la comunicación para lograr que sea no sexista e inclusiva.

Se revisará todo el contenido de la web, así como se analizarán las imágenes. Tras ello, se modificarán las expresiones sexistas, imágenes estereotipadas y/o masculinizadas cuando corresponda de manera que la web sea coherente con el compromiso de igualdad de oportunidades.

» Responsable: Responsable Igualdad.

» Plazo: segundo semestre de 2025.

» Indicador: número de modificaciones introducidas a nivel de lenguaje e imágenes inclusivas.

» Órgano de control: CSEI

» Medios y recursos para la implantación, seguimiento y evaluación de la medida: el departamento de Marketing lo realizará con carácter interno o podrá solicitar la colaboración de una consultora especializada para la revisión y modificación. El seguimiento se realizará de manera continuada durante el resto de vigencia del Plan cuando se produzcan publicaciones o cambios en el contenido web.

De ello dará cuenta a la CSEI con carácter anual para su valoración cuando se produzcan las modificaciones.

» Nivel de prioridad: bajo.

» Presupuesto: sin coste dinerario asociado o los honorarios profesionales cuando se externalice.

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 del Área de Gestión de Personas y que será presentando para consensuar con 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 2023	Sem. 1 2024	Sem. 2 2024	Sem. 1 2025	Sem. 2 2025	Sem. 1 2026	Sem. 2 2026	Sem. 1 2027	Sem. 2 2027
BLOQUE I. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN										
I.1.	Formación en procesos de selección con perspectiva de género.									
I.2.	Redactar las ofertas de trabajo con lenguaje inclusivo.									
BLOQUE II. FORMACIÓN, CLASIFICACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL										
II.1.	Recopilar y analizar datos estadísticos de formación realizada con proveeduría externa.									
II.2.	Priorizar ante vacantes la promoción interna del personal priorizando la contratación femenina.									
BLOQUE III. CONDICIONES DE TRABAJO Y RETRIBUCIÓN										
III.1.	Elaboración del cuestionario de salida y recopilación de la información.									
III.2.	Informe de estudio salarial anual comparativo por sexo, agrupaciones profesionales y puestos de igual valor. Revisión anual de la clasificación profesional del personal. Actualización anual de la VPT.									
BLOQUE IV. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL. CONCILIACIÓN.										
IV.1.	Actualización de la Guía de Conciliación Corresponsable.									
BLOQUE V. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO. SALUD LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO.										
V.1.	Revisar y actualizar el protocolo para la prevención y tratamiento de acoso sexual y por razón de sexo.									
V.2.	Ubicar el protocolo en lugar accesible y disponible para su consulta por parte de todo el personal.									
V.3.	Sensibilizar para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo a toda la plantilla.									
V.4.	Seguro de salud privado para la plantilla.									

8.

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

Cód.	MEDIDAS	Sem. 2 2023	Sem. 1 2024	Sem. 2 2024	Sem. 1 2025	Sem. 2 2025	Sem. 1 2026	Sem. 2 2026	Sem. 1 2027	Sem. 2 2027
BLOQUE VI. PROTECCIÓN DE LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO.										
VI.1.	Realización de campañas de sensibilización el Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer.									
BLOQUE VII. COMUNICACIÓN, LENGUAJE E IMAGEN NO SEXISTAS.										
VII.1.	Difundir el Plan de Igualdad a toda la plantilla y nuevas incorporaciones.									
VII.2.	Formar y/o sensibilizar a la plantilla en el uso de la comunicación inclusiva.									
VII.3.	Divulgación entre las personas usuarias de la asociación de los principios de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, corresponsabilidad y programas de salud con perspectiva de género.									
VII.4.	Revisión del contenido de la web eliminando los sesgos en la comunicación.									

ACTUACIONES PARA EL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LAS MEDIDAS. CALENDARIZACIÓN.

Atendiendo al apartado 2.h) del Real Decreto 901/2020; la Comisión establece que 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. No obstante, y como norma general en todos los casos, al final de cada anualidad se emitirá un informe de seguimiento y evaluación de cada medida, detallando el grado de implantación (no iniciada, en proceso, implantada) incluyendo las barreras o dificultades encontradas, así como la correspondiente justificación en el caso de tener que recalendarizarse.

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 dos miembros, uno por cada parte, con formación o experiencia en materia de igualdad en el ámbito laboral.

Las personas designadas para integrar la CSEI serán las mismas que han integrado la Comisión Negociadora, en representación de la plantilla, N. Rueda (independiente), y en representación de la empresa M. Villanueva

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 cumplimiento 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 una vez al

año, preferentemente en el mes de octubre 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 2022. La asociación dispone de un único centro de trabajo en Valencia.

DATOS GENERALES

El análisis de la plantilla en general muestra un desequilibrio con una distribución del 94% de mujeres y un 6% de hombres

EDAD

El personal se distribuye entre distintas franjas concentrándose en la de 40-45 años. La comparativa por sexo no resulta efectiva dada la presencia de un único hombre.

DEPARTAMENTOS

La plantilla se encuentra concentrada en el departamento terapéutico siendo la estructura de gestión de la asociación reducida pero acorde a las necesidades de la entidad.

GRUPOS PROFESIONALES Y CATEGORÍAS

La clasificación profesional vigente atiende a la establecida en el convenio colectivo de aplicación que aunque es un convenio propio, aplica la clasificación del Convenio de atención a personas con discapacidad. El personal se distribuye entre los dos grupos profesionales, principalmente el de atención directa, y en 6 niveles.

En la empresa existe una descripción de cada puesto de trabajo y la correspondiente valoración de puestos por factores atendiendo a la herramienta vigente publicada por el Instituto de las Mujeres.

PUESTOS

En cuanto a la segregación horizontal y vertical en puestos y niveles jerárquicos no se puede afirmar su existencia más allá de la horizontal, influenciada por el rol estereotipado de la mujer y adscrito a este sector. La Dirección es ostentada por una mujer así como la Presidencia de la asociación. Encontramos por ello ausencia de segregación vertical si bien, la posición de coordinación es ocupada por un hombre que ha promocionado con el tiempo a dicho puesto.

NIVELES FORMATIVOS

Con relación a los niveles de estudios y puestos, no se observa sobre cualificación generalizada, es decir, desequilibrios entre los niveles de formación y las exigencias del puesto de trabajo si bien, la mayoría del personal posee una titulación universitaria superior, acorde a lo que requiere la especialización del puesto desempeñado. Solo para el personal auxiliar el requisito formativo es inferior si bien la gran mayoría posee estudios universitarios. La empresa está sujeta a una necesidad imperativa por convenio de que para ocupar determinados puestos se requiera una titulación determinada.

PROMOCIÓN

No se han producido promociones internas en el último año siendo una estructura bastante plana y con un nivel de empleabilidad estable, aspecto que no favorece las posibilidades de promoción en la entidad.

ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN

REPRESENTACIÓN LEGAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

Una mujer, delegada de personal, ocupa la representación legal de las personas trabajadoras.

ÁREAS

ÁREA SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

En los últimos cuatro años, los ceses e incorporaciones se han centrado principalmente en perfiles técnicos.

Las contrataciones son en general debidas a la necesidad de cubrir vacantes o refuerzo de plantilla y en cuanto a los ceses se deben a los fines de contrato de las sustituciones.

Con relación a la modalidad de contrato y su temporalidad, en las incorporaciones y ceses, predominan los temporales parciales, debido a que el servicio que prestan no alcanza para una dedicación completa por parte del personal. Solo el personal de

ANEXO I.

INFORME DE RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

gestión ha sido incorporado a jornada completa e indefinido. Al igual que en el caso anterior, las cifras no permiten realizar un análisis en profundidad que arroje posibles discriminaciones.

La empresa no ha incrementado su plantilla en niveles directivos o de mandos intermedios en el último año. Los ceses e incorporaciones son proporcionales en niveles y sexo. En el grupo profesional I es donde se concentran las incorporaciones y ceses ya que es el más numérico en la entidad.

La categoría profesional de auxiliar es la que más rotación presentan, ello es debido a la parcialidad de los contratos, por lo que cuando el personal encuentra un trabajo a jornada completa, opta por su salida.

FORMACIÓN

Parkinson Valencia cuenta con un Plan Anual de Formación definido por las necesidades expresadas por la propia plantilla y por las carencias detectadas por el personal responsable

La modalidad formativa general es la presencial. La política de la empresa opta por esta modalidad estando dentro de la jornada laboral para facilitar su accesibilidad.

No se aprecia discriminación en el acceso a la formación entre mujeres y hombres ya que la formación se ofrece a toda la plantilla cuando se trata de contenidos

transversales y cuando son de especialización, se dirigen al grupo de profesionales destinatario de los mismos.

Con carácter general, la formación es obligatoria, dentro de la jornada laboral y en el propio centro de trabajo, menos cuando sean convocatorias abiertas por el centro proveedor y en sus instalaciones. Si la formación se realiza fuera de la jornada laboral, el tiempo dedicado se compensa con horas de descanso.

El personal puede solicitar la asistencia a cualquier tipo de curso relacionado con la actividad de la entidad, siempre que su responsable lo valore como beneficioso, adecuado o necesario, sin embargo, no suele haber solicitudes por parte del personal a nivel individual.

PROMOCIÓN PROFESIONAL

En los últimos 4 años, debido a la especificidad de las tareas de los puestos, así como de la pequeña estructura de la entidad, solo se ha producido una promoción, de un hombre, de fisioterapeuta a Coordinador del área terapéutica.

Las promociones, en el caso de sucederse, no van ligadas a la movilidad geográfica, dedicación exclusiva o disponibilidad para viajar.

Estos aspectos podrían considerarse una barrera para las mujeres en el caso de existir, y la empresa entiende que las responsabilidades familiares no son un freno ni

deberían influir en la decisión de una trabajadora, principalmente, para optar a dicha promoción, ya que los horarios en general están adaptados para estas circunstancias.

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

La empresa aplica un Convenio Propio que sigue la clasificación del Convenio Colectivo laboral autonómico de centros, entidades y servicios de atención a personas con discapacidad de la Comunidad Valenciana.

Al estar muy definidas las categorías en el Convenio, cada profesional está categorizado/a de acuerdo a dicha clasificación.

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 directa del personal. La temporalidad viene determinada por evitar la sobredimensión de la plantilla, además de requerir un tiempo para valorar el grado de adaptación de la persona al puesto. La asociación presenta una estructura fija de personal con antigüedades de más de 10 años pero tiene un número similar de personas en

ANEXO I.

INFORME DE RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

contratos temporales, fruto del ajuste a las necesidades del servicio que se presta.

En el caso del tipo de jornada, la estructura fija de la plantilla está a jornada completa, no distinguiéndose por sexo. Solo por motivos anteriormente indicados, dicha jornada se reduce hasta un 50% de media y solo una mujer tiene una reducción solicitada por cuidado de menor. Por lo anteriormente indicado, no se puede hablar de brecha de género en relación a la parcialidad y temporalidad de los contratos afectados.

En la entidad, no existen turnos ni nocturnidad. La jornada ordinaria de trabajo es de 38 horas semanales, partida de lunes a jueves y continua los viernes hasta el mediodía.

El promedio de antigüedad es de 5 años para las mujeres y 15 para los hombres, teniendo en cuenta que se ha calculado sobre la totalidad de la plantilla incluida la parte eventual. Si se quita el personal de reciente contratación, la antigüedad de las mujeres asciende al intervalo de 10-15 años.

No hay puestos ligados a la movilidad funcional o geográfica.

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

La empresa cuenta con un plan de conciliación y corresponsabilidad que recoge un conjunto de medidas de aplicación a la totalidad de la plantilla, si bien, debe actualizarse con las últimas modificaciones relacionadas con la ley de familias así como ser revisado con carácter bienal para su continua actualización.

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 Asociación Parkinson, la representación femenina en cuanto a número se haya desequilibrada a favor de las mujeres. El sector al que se adscribe y el servicio que presta sigue estando representado por mujeres en un elevado porcentaje.

En líneas generales, la representación femenina se ha mantenido estable en los últimos cuatro años, manteniendo la desproporción con respecto al hombre.

El nivel jerárquico son dos mujeres y un hombre quienes ocupan posiciones de mando, siendo una mujer la que ocupa la posición más elevada.

En lo que respecta a la RLPT, también está representada por una única mujer.

RETRIBUCIÓN Y AUDITORÍA SALARIAL

En el informe del registro retributivo y auditoría 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 y del Convenio de aplicación.

La retribución de cada nivel corresponde al convenio a excepción de aquellas posiciones con salario pactado que se encuentra por encima. Son posiciones muy técnicas, especializadas o directivas que requieren de una experiencia, formación y actitudes determinadas que la empresa valora en su retribución. En otros casos, está por encima de lo determinado en convenio y está señalada en base a un análisis de competitividad externa.

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

ANEXO I.

INFORME DE RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

La empresa cuenta con un Protocolo de actuación por cualquier situación de acoso en el ámbito laboral, que detalla el procedimiento de actuación en caso de ser víctima o conocedor/a de una situación de acoso sexual y por razón de sexo y/o violencia en el trabajo. No obstante, se recomienda la actualización del protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo tras la publicación de la normativa en materia de violencia sexual y la nueva guía publicada por el Instituto de las Mujeres en septiembre de 2023.

Además, será necesario realizar una formación específica sobre acoso sexual y por razón de sexo a toda la plantilla.

En el año 2022 no se registró ningún caso de acoso por razón de sexo o sexual en el trabajo.

PROTECCIÓN DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Materializar el compromiso de la empresa por una sociedad libre de violencia de género:

No se ha realizado internamente ninguna campaña de sensibilización específica en la materia; no obstante, está establecido el procedimiento a seguir.

Se recomienda revisar el protocolo y valorar la incorporación de mejoras en los derechos con respecto a lo existente legalmente.

Así mismo, sería aconsejable dar visibilidad a la violencia de género acompañando de una campaña anual coincidente con el 25 de noviembre.

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.

Finalmente, y tras un estudio de los tipos de bajas, no se ha podido correlacionar las bajas con ningún aspecto objetivo presente en el puesto o centro de trabajo, como pudieran ser causas ambientales (temperaturas extremas, riesgos biológicos...), o sometimiento de manera permanente a situaciones de estrés o esfuerzo intelectual que justifiquen el por qué las mujeres las sufren con mayor frecuencia más allá del hecho que porcentualmente son mayoritarias en la entidad.

COMUNICACIÓN, LENGUAJE E IMAGEN NO SEXISTAS

La empresa muestra sensibilidad al respecto de la comunicación no sexista. Los estereotipos, la socialización y la historia son factores que dificultan este cambio en la forma de comunicarse si bien, cuida el evitar usar el masculino como genérico.

Se recomienda la realización de una formación para el personal con responsabilidades en la comunicación interna y externa para asegurar que no se encuentre sesgada y resulte una comunicación no sexista e inclusiva.

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 **sistema analítico** utilizado para la realización de la auditoría retributiva ha sido la valoración de puestos de trabajo mediante la herramienta aprobada por orden ministerial del Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Ministerio de Igualdad siendo un sistema que garantiza el cumplimiento de lo dispuesto en los arts. 4 y 8 del RD 902/2020, de 13 de octubre, así como el registro retributivo mediante la herramienta IR! publicada en 2021 y actualizada en noviembre del mismo año por el Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Ministerio de Igualdad.

El **alcance** de esta auditoría salarial comprende el único centro de trabajo existente y la situación retributiva de

todas las personas trabajadoras de Parkinson Valencia, 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

ANEXO II.

AUDITORÍA RETRIBUTIVA

CONCLUSIONES

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.

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.).

La estructura de salario y los beneficios sociales derivan principalmente del convenio. Existen esquemas de sistemas de retribución no existiendo indicios de discriminación directa o indirecta por razón de género en la estructura salarial.

Tanto los complementos como los conceptos extrasalariales no muestran resultados concluyentes que permitan sacar conclusiones sobre el sistema de retribución general de la compañía en relación al género.

Los niveles de variables en posiciones equivalentes son homogéneos y presentan diferencias derivadas de

ANEXO II.

AUDITORÍA RETRIBUTIVA

CONCLUSIONES

factores de desempeño y objetivos en función de las posiciones concretas afectadas.

En análisis en retribución total equiparada, demuestra en todas las posiciones comparables la inexistencia de brechas salariales significativas por razón de género.

Con relación a la **medición** y tras el análisis realizado, no se observa que las brechas detectadas aludan a una discriminación directa por sexo en ninguno de los casos, sino más bien a las funciones propias del puesto que desempeña, en este caso, el hombre.

La asociación se encuentra en un sector muy feminizado, lo que produce un alto índice de presencia femenina. El único hombre, con una antigüedad de 16 años, ha sido promocionado asumiendo el rol de coordinador del área terapéutica. Ello conlleva que las diferencias salariales encontradas a nivel general queden justificadas por la diversidad de posiciones técnicas sin responsabilidades que hay en la asociación frente a la única comparada del hombre con un puesto de responsabilidad.

Además, el sistema retributivo de PARKINSON VALENCIA es muy simple, lo que favorece también la transparencia retributiva del mismo.

Por todo ello, tanto la brecha salarial general no ajustada, en donde se compara la masa salarial de las mujeres, donde predominan perfiles auxiliares, sumado a la

temporalidad de las mismas y las jornadas parciales, en comparación con la jornada completa y sin la temporalidad del hombre con respecto a las primeras, genera una brecha elevada que se reduce en la comparativa equiparada al 18%.

En la comparativa de puestos de igual valor, no encontramos ninguna agrupación en donde coincida personal de ambos sexos, por lo que no es posible realizar un análisis de brecha en este sentido.

Del mismo modo, no se han producido promociones en el último año y las incorporaciones, en todos los casos, han resultado de mujeres, por lo que tampoco es posible realizar un análisis comparativo por sexo.

CONCLUSIONES DEL SISTEMA RETRIBUTIVO - AUDITORÍA:

- Se trata de una política salarial ajustada a su convenio, y atendiendo a las justificaciones por las diferencias encontradas expresadas por la empresa, objetiva y neutra, 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 la asociación, 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 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.
- No se estima necesario establecer medidas adicionales al respecto de la brecha retributivo y el resultado de la auditoría salarial.

ANEXO III.

PRESUPUESTO GLOBAL ESTIMADO PARA LA IMPLANTACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Para cumplir con los criterios fijados en el Decret 133/2007, de 27 de julio, del Consejo, sobre condiciones y requisitos para el visado de los Planes de Igualdad de las Empresas de la Comunitat Valenciana, publicado en el DOCV núm. 5567 de fecha 31 de julio de 2007 se detalla el importe global de los recursos estimados para su implantación y para toda la vigencia del Plan de Igualdad.

Recursos	Detalle	Importe previsto
Recursos materiales	Despachos, salas de reuniones, mobiliario, equipos informáticos, internet, teléfono, impresora/fotocopiadora, material fungible, gastos de mantenimiento y suministros (luz, agua)	2.048,35 €
Recursos personales	Internos. Personal laboral de la empresa del área de gestión laboral general, administración, recursos humanos y direcciones de áreas principalmente, así como quienes integran la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad.	---
	Externos. Profesionales con especialización en las diferentes materias a desarrollar, con experiencia docente y/o de asesoramiento en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en general y en temáticas concretas en particular	---
Recursos económicos	Internos. Comprenderán los salarios y costes asociados de seguridad social y desplazamiento por el tiempo invertido del personal en la elaboración y ejecución de las medidas, así como en la evaluación y seguimiento del avance del Plan, redacción de informes, etc.	13.928,50 €
	Externos. Honorarios profesionales de personal externo a la organización que colabore en la implantación de cada medida o acompañe durante la vigencia del Plan a la empresa para su correcta implantación. Importe del seguro de salud privado.	10.050,20 €
	Comunicación y difusión. Costes generados por la difusión de aquellos productos resultantes de la ejecución de las medidas o implementación de mejoras en los canales de comunicación internos y externos habituales (web, redes sociales, cartelería, etc.).	1.500,90 €
Inversión total estimada:		27.527,95 €

ANEXO IV.

MODIFICACIONES, MEJORAS Y NOVEDADES CON RESPECTO AL ANTERIOR PLAN

Para cumplir con los criterios fijados en el Decret 133/2007, de 27 de julio, del Consejo, sobre condiciones y requisitos para el visado de los Planes de Igualdad de las Empresas de la Comunitat Valenciana, publicado en el DOCV núm. 5567 de fecha 31 de julio de 2007, y al disponer de un Plan anterior con evaluación positiva al respecto del visado indicado, se detallan las modificaciones, mejoras y novedades con respecto al anterior Plan.

MODIFICACIONES

- » Se han reagrupado algunas áreas, ahora se ha dispuesto la clasificación profesional de manera conjunta con la de retribución por ser bloques interrelacionados.
- » Tras la inscripción de este Plan en REGCON y con la finalidad de que sea admitida la solicitud del visado de los Planes de Igualdad de las Empresas de la Comunitat Valenciana se añaden medidas en el bloque 2, 3 y 7 así como los anexos III y IV del presente.

MEJORAS

- » Se refuerza el Plan con medidas de formación, sensibilización y campañas divulgativas a la plantilla y personas usuarias de la asociación, entendiendo el impacto directo de dichas acciones y los beneficios que genera dentro de nuestra organización y a nivel social con el objetivo de alinear a las personas con los principios explícitos de la igualdad de oportunidades.
- » Se han propuesto medidas orientadas a dar mayor transparencia al sistema retributivo, con la definición de los complementos, la valoración de puestos y revisión general de la clasificación profesional.
- » Mayor participación directa del personal en la implantación del Plan. Además de la involucración directa de gerencia en dicha implantación, las medidas exigirán la colaboración coordinada de varios departamentos, haciendo partícipe directo a un mayor número del personal.
- » Actualizaciones de diferentes protocolos y guías adaptándolos de manera continuada a las novedades legislativas.

NOVEDADES

- » Se hace partícipe directo de alguna medida ya no solo al personal laboral sino a las personas usuarias directamente, teniendo en cuenta la edad media de este colectivo, se opta por focalizarnos en la igualdad, la corresponsabilidad y la salud con perspectiva de género.
- » Se comunicarán las vacantes entre el personal favoreciendo la transparencia en los procesos de promoción y selección.
- » Se proporciona un seguro de salud privado sin copago asegurando el bienestar de la plantilla y por tanto, introduciendo esta medida como preventiva para el beneficio de la salud en el ámbito laboral.
- » Se incluye el desglose de un presupuesto económico general para la ejecución del Plan de Igualdad detallándose por tipo de recurso.
- » Se incluye un nuevo apartado, el 6.5. con el detalle de los medios y recursos generales para la puesta en marcha del plan de igualdad, así como mayor especificidad en cada medida de tipo de recursos económico a invertir en cada una.

