

# PLAN DE IGUALDAD

*Institut Valencià de Finances*

**I<sup>V</sup>(F)\*** INSTITUT VALENCIÀ  
DE FINANCES

Con la colaboración de



## ÍNDICE

---

I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO LEGISLATIVO.....	3
III. PRINCIPIOS GENERALES.....	4
IV. FASES DEL PLAN DE IGUALDAD.....	4
V. DATOS GENERALES DE LA EMPRESA.....	5
VI. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD.....	6
VII. ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	6
VIII. INFORME DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN.....	7
IX. VIGENCIA Y PERIODICIDAD DE LA AUDITORIA RETRIBUTIVA.....	10
X. OBJETIVOS GENERALES .....	11
XI. PLAN DE ACCIÓN - EJES.....	12
XII. MEDIOS Y RECURSOS .....	25
XIII. CALENDARIO DE ACTUACIONES.....	27
XIV. SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN .....	30
XV. APROBACIÓN Y FIRMA.....	35
XVI. ANEXOS.....	35

## I. INTRODUCCIÓN

---

A pesar de que en las últimas décadas se ha incrementado notablemente la presencia de mujeres en el mercado de trabajo, éstas siguen presentando **mayores dificultades de acceso al empleo**. Los procesos de selección pueden estar sesgados ya que generalmente tendemos a asociar los perfiles de los puestos a un género específico. Aunque, ciertamente, en la administración pública, estos procesos están sujetos a una normativa específica, por la cual se valoran méritos y capacidades en igualdad de oportunidades.

Las **dificultades de promoción** a las que se enfrentan las mujeres también son evidentes. Por lo general todavía se considera que el liderazgo es “cosa de hombres”. Hablamos de estereotipos y roles que se creían superados, pero, si revisamos estadísticas, en la mayoría de entidades, tanto públicas como privadas, hay una infrarrepresentación de las mujeres en puestos de toma de decisión.

Además, es preciso **formar y sensibilizar en cuestiones de género al personal directivo** de las organizaciones laborales, de forma que puedan integrar la igualdad en todas sus políticas y estrategias de gestión; a directivos, mandos y responsables de recursos humanos, para que puedan aplicar la perspectiva de género en los procesos de reclutamiento, selección, promoción, retribución, etc. evitando caer en sesgos de género; también al personal responsable de los medios de comunicación, para que puedan capacitarse en el uso de imágenes y un lenguaje inclusivo y no sexista y, por supuesto, al personal que conforma la plantilla de la entidad, para contribuir a erradicar los roles, estereotipos y micromachismos que se dan en todos los ámbitos, incluido el de las organizaciones laborales.

También es preciso asegurar que mujeres y hombres **cobran lo mismo por trabajos de igual valor**. Hay una **brecha salarial** en España que proviene de la suma de la brecha que se produce en muchas organizaciones. Estas desigualdades salariales son consecuencia de algunos factores que se presentan con mayor frecuencia en mujeres que en hombres (entre otras, infravaloración de puestos feminizados, segregación horizontal, segregación vertical, complementos, etc.).

Las mujeres acceden al mercado laboral pero no renuncian a las responsabilidades domésticas y de cuidados que tradicionalmente se le han asignado con motivo de su género. No podemos olvidar que el hecho de que muchas mujeres dediquen su vida al cuidado del hogar y familiares generan mayor riesgo de pobreza y exclusión y con ello, más brechas de género. Esto provoca que o bien no puedan trabajar, o bien tengan que hacerlo con jornadas parciales, lo que supone que no cuenten con los mismos sustentos económicos que los hombres.

También es preciso plantearnos qué medidas son necesarias en la entidad para fomentar y facilitar la **conciliación de la vida personal, familiar y laboral** y aplicar dichas medidas tanto a mujeres como a hombres de manera que ambos entiendan que la responsabilidad de la familia es “compartida”.

El **acoso sexual y el acoso por razón de sexo** son formas de violencia contra las mujeres. La violencia que las mujeres sufren en el ámbito privado se puede extender también al ámbito público y, más concretamente al ámbito laboral. Para prevenir estas situaciones, se hace necesaria una mayor concienciación y sensibilización por parte de trabajadores y trabajadoras. Es preciso erradicar este tipo de conductas en el trabajo y, por supuesto, establecer cauces de actuación por parte de la entidad para solucionar estos conflictos.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres establece en su artículo 7 que “constituye 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.” Y “constituye 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”.

Por otra parte, en su artículo 48 establece que se “*deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo*”.

El Plan de Igualdad de oportunidades entre Mujeres y Hombres de Institut Valencià de Finances (2022 - 2026) es fundamental para poder introducir, de forma efectiva, el principio de igualdad de género en todas las políticas que, en diversos niveles, ya está aplicando y/o va a aplicar esta entidad.

Un Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres es un documento que recoge un conjunto de medidas destinadas a fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres dentro de las entidades (empresas, instituciones públicas, ONG, asociaciones, etc.). En este plan se diseñan las actuaciones que se van a implantar en favor de la igualdad de oportunidades, en base a un diagnóstico de situación previamente realizado y a un compromiso mostrado por la dirección de la entidad.

Este diagnóstico de situación se ha desarrollado analizando las siguientes materias:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Se pretende que el Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres sea un proceso de mejora continua, que contribuya a mantener vivo el procedimiento de conseguir que la entidad no se estanque en su objetivo final de alcanzar la igualdad real entre mujeres

y hombres, revisando y mejorando con el tiempo las actuaciones implantadas. Es necesario realizar una evaluación continua para comprobar las mejoras y cambios que aportan soluciones a situaciones desiguales y, por lo tanto, injustas.

En definitiva, nos encontramos con una herramienta de trabajo consensuada por todas las partes sociales de la organización con vocación de continuidad que velará por la igualdad entre mujeres y hombres en el seno de la entidad.

## II. MARCO LEGISLATIVO

La **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**, establece en su artículo 5 el principio de garantía de *igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público*, tanto en el acceso al empleo como 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, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

Esta ley, en su artículo 45 también establece la obligación de todas las entidades de *respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, y con esta finalidad, adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que se deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma en que se determine en la legislación laboral*.

Además, de acuerdo a las modificaciones acontecidas con la aprobación del **Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación**, en el caso de las empresas de cincuenta o más trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

También han de aplicar un plan de igualdad las empresas y entidades cuando así lo establezca su convenio colectivo, en los términos previstos en el mismo o cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de la sanción por la elaboración y aplicación de un plan de igualdad. Para el resto, la elaboración e implantación de planes de igualdad es voluntaria, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

Este plan, además, se ha diseñado tras la elaboración de un diagnóstico previo de situación, y ambos documentos están a lo dispuesto en el **Real Decreto 901/2020 por el que se regulan los Planes de Igualdad y su registro** y el **Real Decreto 902/2020 por el que se regula la igualdad retributiva entre mujeres y hombres**.

### III. PRINCIPIOS GENERALES

---

Las características que rigen el Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres son:

- **Transversal.** Integra el principio de igualdad en la organización de forma transversal.
- **Activo y preventivo.** Se dirige tanto a alcanzar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como a mantenerla.
- **Colectivo e integrador.** Dirigido al conjunto de la plantilla, mujeres y hombres, no sólo a las primeras.
- **Negociado.** Considera como uno de sus principios básicos la participación a través del diálogo y cooperación de las partes: Representación de la empresa y representación de la plantilla.
- **Dinámico:** Es progresivo y está sometido a cambios constantes.
- **Sistemático-coherente.** El objetivo final (la igualdad real) se consigue por el cumplimiento de objetivos sistemáticos.
- **Flexible.** Se confecciona a medida, en función de las necesidades y posibilidades.
- **Temporal.** Termina cuando se ha conseguido la igualdad real entre mujeres y hombres.

### IV. FASES DEL PLAN DE IGUALDAD

---

Los pasos que se han seguido para desarrollar el I Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, de IVF son los siguientes:

- I. **Compromiso de la entidad** Este compromiso ha sido adquirido y plasmado por escrito por la Dirección. También se comunicó a toda la plantilla, a través de la Representación Legal de los Trabajadores, informándoles del proceso iniciado.
- II. **Constitución de la Comisión negociadora.** conformada de manera paritaria entre la representación de la empresa y la representación de las personas trabajadoras y manteniendo en la medida de lo posible el equilibrio entre sexos.

Son sujetos legitimados para negociar planes de igualdad el comité de empresa, las delegadas y los delegados de personal, o las secciones sindicales si las hubiera que, en su conjunto, sumen la mayoría de los miembros del comité. Además, la composición de la parte social en la comisión negociadora también ha de ser proporcional a su representatividad.

Esta comisión tiene la responsabilidad de impulsar acciones de información y sensibilización de la plantilla, así como diseñar el diagnóstico de situación previo y el plan de igualdad. Ver [Anexo I](#) y [Anexo II](#).

- III. **Diagnóstico de la organización en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.** El diagnóstico se ha realizado a partir del análisis de la información cuantitativa y cualitativa recogida en materia de: selección, contratación,

formación y promoción profesional, condiciones de trabajo, retribuciones, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, corresponsabilidad, salud laboral, política de comunicación y sensibilización en igualdad.

Tras el análisis se ha elaborado un informe escrito que recoge las conclusiones generales y las posibles áreas de mejora.

- IV. Plan de acción.** Se ha elaborado un plan de actuación a partir de las conclusiones del diagnóstico y de las carencias detectadas en materia de igualdad de género. En él se establecen: los objetivos a alcanzar para hacer efectiva la igualdad, las medidas y acciones positivas necesarias para conseguir los objetivos señalados, medios y recursos, un calendario de implantación, las personas o grupos responsables de su realización e indicadores y/o criterios de seguimiento de las acciones.
- V. Difusión del Plan de Igualdad.** Para conseguir que todas las personas de la entidad se sientan implicadas se procederá a realizar una difusión del mismo, tanto interna (dirigida a las personas con responsabilidad en la gestión de la organización y todas las personas implicadas en la gestión de recursos humanos, así como al resto de personal) y externa (dando a conocer el plan de igualdad a la sociedad en general).
- VI. Implantación y ejecución de las medidas del Plan de Igualdad.** La implantación consistirá en la ejecución de cada una de las medidas que contiene este Plan.
- VII. Seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.** De forma transversal a la implantación se deberá realizar un seguimiento periódico, que permitirá identificar problemas que puedan aparecer aportando así soluciones a ellos, revisar constantemente el plan de igualdad y efectuar las correcciones y modificaciones oportunas, en su caso, así como evaluaciones que determinarán la eficacia del plan, si la situación de partida ha mejorado, si se han cumplido los objetivos propuestos y si los resultados obtenidos han sido los previstos.

## V. DATOS GENERALES DE LA EMPRESA

Titularidad	Pública
Motivación para la realización del PDI	Obligatorio
Datos fiscales	Institut Valencià de Finances Plaça de Nàpols i Sicília, 6. 46003 València (Valencia)
Centros de trabajo	Plaça de Nàpols i Sicília, 6, 46003 València, Valencia
CNAE	649.1 – Arrendamiento financiero
Página web	<a href="http://www.ivf.gva.es">http://www.ivf.gva.es</a>



## VI. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD

Comisión negociadora		Organización sindical
D <sup>a</sup> . Carmina Naval Ferris	Jefa Dpto. Contabilidad, Tesorería y Gestión Pasivo	Representante de la empresa
D <sup>a</sup> . María Guiralt Arce	Técnica jurídica	Representante de la empresa
D. Salvador Contell García	Técnico de la Subdirección de sistemas de la información	Delegado de personal (CCOO)
D. Rafael Blázquez Seguí	Ordenanza	Delegado de personal (UGT)

## VII. ÁMBITO DE APLICACIÓN

### Ámbito personal:

Este Plan de Igualdad se aplica a la totalidad de las personas trabajadoras de la entidad, incluido el personal de alta dirección, e independientemente de su relación contractual y de sus circunstancias profesionales y personales.

Asimismo, de acuerdo con el párrafo cuarto del artículo 11.1 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, 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

### Ámbito territorial:

Este Plan de Igualdad es de aplicación al centro de trabajo de la entidad, que actualmente se encuentra ubicado en **Plaça de Nàpols i Sicília, 6, 46003, Valencia.**

### Ámbito temporal:

Para alcanzar los objetivos de este plan, por medio de las medidas acordadas, se determina por las partes negociadoras, un plazo de vigencia de **cuatro años**, a contar desde su firma.



## VIII. INFORME DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

El **total de plantilla** del Institut Valencià de Finances es de 23 mujeres (61%) y 15 hombres (39%), es decir, de 38 personas en total. Sus **procesos de selección y contratación** se rigen en base a la Ley de Función Pública Valenciana que determina que el personal laboral al servicio de la Generalitat se contratará bajo los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad, por lo que la selección de personal se realizará, de manera general, por concurso oposición.

- El 80% de las mujeres encuestadas y un 100% de los hombres encuestados consideran que la selección de personal en la entidad se realiza de forma objetiva, teniendo las mismas oportunidades de acceso mujeres y hombres.
- El 10% de las mujeres y un 14% de los hombres consideran que el motivo de la masculinización de la plantilla de la entidad no proviene de una discriminación hacia las mujeres.
- El personal, en general (100% de mujeres y 100% los hombres) no considera que la entidad, por tradición o costumbre, se incline hacia la contratación de hombres ya que así se refleja en los resultados de la encuesta.
- El 10% de mujeres y el 14% de los hombres también considera que, la posible masculinización de la entidad, no se debe al tipo de trabajo y/o sector que ocupa o que sea más demandado por los hombres.

De hecho, el IVF cuenta con una plantilla con un alto porcentaje de mujeres. Y, en su distribución de la plantilla según la **clasificación profesional**, la mayoría, tanto de hombres (73%) como de mujeres (70%), pertenece a la categoría 2. Y, tras analizar la distribución de mujeres y hombres según el sistema de clasificación aplicable en la organización, vemos que existe **segregación horizontal**.

- Con respecto a la distribución de la plantilla según grupo, la mayoría, tanto de hombres (87%) como de mujeres (74%), pertenece al grupo A.
- Con respecto a la distribución de la plantilla según puesto, un 39% de mujeres pertenece al puesto Técnico/a, un 17% Administrativo/a y un 13% Técnico/a jurídico/a, y la mayoría de hombres (47%) pertenece al puesto Técnico/a, un 7% Técnico/a jurídico/a, y un 7% al de auditor/a interno.
- Con respecto a la distribución de la plantilla según departamento, un 30% de mujeres pertenece al departamento Operaciones, un 22% Contabilidad y un 17% Legal, y un 27% de hombres pertenece al departamento Sistemas, un 20% Operaciones y un 20% Gestión fondos.

En cuanto a la **formación**, el IVF dispone de un plan de formación destinado a cubrir las necesidades detectadas en el desarrollo de los puestos de trabajo y cumplimiento de los fines del IVF, aunque no está realizado con perspectiva de género. Y, por el momento, no se ha

impartido formación a la plantilla específica en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

El personal sí puede solicitar la asistencia a cualquier tipo de curso que se vaya a impartir. Aun así, la entidad difunde los cursos de formación disponibles u ofertados mediante comunicación directa a la persona elegida para la formación, comunicación a los responsables de departamento y comunicación interna habitual para la plantilla. Los criterios para seleccionar a las personas que participan o no en un determinado curso se basan en equilibrio de los niveles de formación en el área. Los cursos de formación se realizan generalmente en la jornada laboral, aunque estos cursos que se realizan fuera de horario son solo los de carácter voluntario.

Tras analizar los datos relativos a la participación y asistencia a los cursos de formación que oferta la entidad, no se observa una menor asistencia de las mujeres a los cursos de formación respecto a los hombres.

El 90% de las mujeres encuestadas y un 71% los hombres encuestados consideran que en la entidad se dan las mismas oportunidades a mujeres y hombres para acceder a los cursos de formación.

Por otra parte, como no podía ser de otro modo, al tratarse de una administración pública, el IVF se dispone de un sistema de **promoción** en el trabajo que consiste en el desarrollo de procesos selectivos de promoción interna y progresión en la promoción profesional tal como se recoge en el Estatuto del Empleado Público, como el conjunto ordenado de ascenso y expectativas de progreso profesional conforme a los principios de igualdad, mérito y capacidad.

No obstante, según los datos, vemos que hay segregación vertical, dado que no hay paridad en el número de mujeres y hombres en puestos de responsabilidad si se atiende a la equidad en relación al número total de mujeres y hombres que trabajan en la entidad. Aunque el 90% de las mujeres encuestadas y un 85% los hombres encuestados consideran que hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades de promoción en la entidad.

En relación a las **condiciones de trabajo**, no se aprecia ningún tipo de discriminación si atendemos al índice de distribución, del total de personas con contrato fijo: del total de mujeres un 95,65% tienen contrato fijo, frente a un 80% de hombres.

Además, en relación a los **tipos de jornada**, al desagregar esta información por sexo, se observa que la plantilla tiene un contrato a jornada completa, tanto mujeres (100%) como hombres (100%).

Por lo que se refiere al ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la mayoría, tanto de mujeres (87%) como de hombres (100%), pertenece al rango entre 35 y 39 horas.

La jornada de trabajo habitual es continua. En ningún área de la entidad se trabaja bajo el régimen de trabajo a turnos. En la entidad el trabajo se realiza de forma presencial con carácter generalizado, si bien el IVF dispone de un Plan de Teletrabajo aprobado por el

Consejo General del IVF el 15 de diciembre de 2021, y se cuenta con el Decreto 42/2019 como norma que regula los derechos en materia de conciliación. Aquí se establecen las condiciones generales de trabajo, las reducciones de jornada, las compensaciones horarias, permisos, etc.

- El 80% de las mujeres encuestadas y un 100% de los hombres encuestados afirman no tener dificultades para conciliar vida personal y familiar con la laboral.
- El 20% de las mujeres encuestadas y un 43% de los hombres encuestados consideran que la entidad favorece la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las trabajadoras y los trabajadores.
- Por otra parte, es considerado por un 50% de mujeres y un 72% de hombres que la entidad favorece que las medidas de conciliación sean utilizadas por mujeres y hombres, favoreciendo así el uso responsable de las mismas.
- Por último, cabe destacar también que la plantilla conoce en general los derechos disponibles para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, ya que el así lo afirman el 50% de las mujeres encuestadas y el 72% de los hombres.

En el análisis de las **políticas salariales y retributivas** que se llevan a cabo en la entidad se observa que IVF dispone de una política salarial documentada y basada en determinados criterios marcados por el II Convenio Colectivo del Personal al Servicio de la Administración Autonómica.

Por otra parte, con respecto a los resultados de la encuesta realizada a la plantilla sobre esta temática, el 90% de las mujeres encuestadas y un 100% de los hombres encuestados consideran que las retribuciones se establecen desde criterios objetivos y no discriminatorios.

Respecto a la **auditoria salarial**, en términos generales, calculamos las dos modalidades de brecha salarial en IVF:

Media salarial en IVF						
M (Nº)	H (Nº)	Media M (€)	Media H (€)	Brecha anualiz. (%)	Brecha norm. (%)	Brecha equiparada (%)
23	15	0,00	0,00	3,78	3,70	3,70

Mediana salarial en IVF						
M (Nº)	H (Nº)	Mediana M (€)	Mediana H (€)	Brecha anualiz. (%)	Brecha norm. (%)	Brecha equiparada (%)
23	15	0,00	0,00	0,00	-0,01	-0,01

Si se anualizan los salarios y se normalizan los salarios, es decir, calculando la brecha equiparada, la brecha es de un 3,70% en la modalidad de media salarial. En el caso del estudio de brecha a través de la mediana, el resultado es un 0%, asimilando al año completo y normalizando la jornada, de -0,01%.

Cabe resaltar que la brecha salarial de la entidad no supera el 25% de brecha salarial que 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*, establece en su artículo 28, como límite para justificar que la diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras.

Por otro lado, otra diferencia en retribución puede deberse a las diferentes grupos profesionales y puestos que hay en la entidad. Y, aunque, según el análisis realizado de la distribución de la plantilla, vemos que no hay **infrarrepresentación de mujeres** en la entidad. Esto no evita que exista cierto desequilibrio de sexos en las distintas categorías profesionales. Lo que, por otra parte, tampoco permite que se afirme que no existe la segregación vertical.

En otro orden de cosas, el IVF dispone de una política preventiva específica de riesgos laborales en relación a la seguridad, salud laboral y equipamientos, pero no se disponen de informes de siniestralidad desagregados por sexo o por categoría, así como tampoco de un protocolo de **prevención del acoso sexual y por razón de sexo**.

A este respecto, los resultados de la encuesta son los siguientes:

- El 50% de las mujeres encuestadas y un 100% los hombres encuestados afirman que la entidad no ha informado sobre el protocolo de acoso.
- En general personal no cree que se dan casos de acoso, ya que así lo percibe el 70% de mujeres y el 71% de los hombres, aunque hay un 20% de mujeres y 14% de hombres que no están de acuerdo.

También, cabe destacar que el personal cree que la entidad hace un **uso inclusivo y no sexista del lenguaje y la publicidad**, concretamente así lo percibe el 60% de mujeres y el 43% de los hombres.

Finalmente, la entidad, por el momento, no ha tenido contratadas mujeres declaradas víctimas de **violencia de género** suponiendo una bonificación en las cuotas de la Seguridad Social.

Por otra parte, atendiendo a la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, la entidad no ha tenido que conceder permisos especiales a ninguna trabajadora, ni se ha producido ninguna excedencia, suspensión de contrato o similar dado que no se ha dado ningún caso o denuncia de la que se tenga constancia.

## IX. VIGENCIA Y PERIODICIDAD DE LA AUDITORIA RETRIBUTIVA

Se considera que para este plan es necesario plantear una vigencia de **cuatro años** (2022 - 2026), a contar a partir del día siguiente a su firma, en los cuales se pretende ejecutar las actuaciones que en él se contemplan.

**Además, la auditoria retributiva recogida en el diagnóstico de situación tendrá la misma vigencia del plan de igualdad.** Una vez se alcance ésta, la empresa deberá realizar un nuevo diagnóstico de la situación retributiva, que requiere:

1. La evaluación de los puestos de trabajo con relación al sistema retributiva y al sistema de promoción.
2. Determinar la relevancia de otros factores desencadenantes de las diferencias retributivas, así como las posibles deficiencias o desigualdades que pudieran apreciarse en el diseño de las medidas de conciliación y corresponsabilidad de la empresa, o las dificultades que las personas trabajadoras puedan encontrar en su promoción profesional o económica derivadas de otros factores.

La empresa a través del eje “Condiciones de trabajo y retribuciones” establece un plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas, tal y como establece el RD 902/2020.

## **X. OBJETIVOS GENERALES**

---

### **I. OBJETIVOS CUALITATIVOS**

- Integrar la perspectiva de género transversalmente en la cultura de la entidad.
- Promover la igualdad en todas las áreas de la organización.
- Eliminar cualquier tipo de discriminación, directa o indirecta en el acceso al empleo, la contratación, la formación, la promoción profesional o las retribuciones.
- Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla, fomentando la corresponsabilidad.
- Prevenir y actuar con eficiencia en los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Velar por un uso inclusivo del lenguaje verbal y visual.

### **2. OBJETIVOS CUANTITATIVOS**

- Aumento del porcentaje del sexo subrepresentado en la empresa.
- Disminución de la segregación horizontal y vertical existentes en los distintos niveles, grupos y categorías profesionales.
- Equilibrar el número de mujeres y hombres que acceden a cursos formativos.
- Disminución de la brecha salarial, buscando alcanzar la igualdad retributiva en todas las áreas.

## XI. PLAN DE ACCIÓN - EJES



### PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

#### OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la contratación, realizando procesos de selección transparentes y objetivos, relacionados exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades requeridas para el puesto ofertado.

#### **Medida:** Cláusulas de desempate según la infrarrepresentación de un sexo u otro en el puesto al que se acceda

Establecer, en las bases de selección del personal, una cláusula en la que se establezca que, en caso de producirse un empate entre dos personas aspirantes de diferente sexo, accederá al puesto aquella persona del sexo opuesto al que más representado esté en el grupo de trabajo al que aspira a acceder.

**Responsables** Subdirección Legal.

**Fecha** Febrero 2022 - Enero 2026

**Indicadores** *Aumento % contratación del sexo subrepresentado*  
*Establecimiento de cláusula en las bases (si/no)*  
*Disminución segregación horizontal*

**Prioridad** Media

**Medios y recursos** Humanos

Materiales

Económicos

Personal de la Subdirecció Legal y Comisión de seguimiento

Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas

Costes de personal, papelería y suministros

## 2 CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

**OBJETIVOS ESPECÍFICOS:**

- Regular un sistema de clasificación profesional, que defina los criterios objetivos y elimine los criterios discriminatorios que conforman los grupos y las categorías profesionales, utilizando además un lenguaje inclusivo.

**Medida:** Denominaciones neutras en el sistema de clasificación profesional

Regular un sistema de clasificación profesional neutro, libre de sesgos de género, eliminando las denominaciones masculinas o femeninas y utilizando términos neutros en las denominaciones de puestos.

<b>Responsables</b>	Subdirecció Legal.
<b>Fecha</b>	Junio 2022 - Enero 2023
<b>Indicadores</b>	<i>Cambiar la clasificación profesional a un lenguaje neutro (si/no)</i> <i>Identificar las discriminaciones en el lenguaje (si/no)</i>
<b>Prioridad</b>	Alta



<b>Medios y recursos</b>	<b>Humanos</b>  Personal de la Subdirección Legal	<b>Materiales</b>  Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	<b>Económicos</b>  Costes de personal, papelería y suministros
--------------------------	---	---	--

# 3 FORMACIÓN

## OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general, para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres y la objetividad en todos los procesos.

## **Medida:** Computarán las horas de formación realizadas fuera de jornada laboral

Se computarán como horas de trabajo los cursos promovidos por la empresa cuya realización tenga carácter obligatorio y se hayan tenido que organizar fuera de la jornada laboral

**Responsables** Subdirección de Administración.

**Fecha** Febrero 2022 - Enero 2026

**Indicadores** % de personas que reciben compensación  
Nº de personas asistentes por sexo

**Prioridad** Media

<b>Medios y recursos</b>	<b>Humanos</b>	<b>Materiales</b>	<b>Económicos</b>
--------------------------	----------------	-------------------	-------------------

Personal de la Subdirecció de Administració

Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas

Costes de personal, papelería y suministros

# 4

## PROMOCIÓN PROFESIONAL

### OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Disponer de procedimientos e instrumentos de promoción de personal transparentes y objetivos para garantizar la igualdad de trato y oportunidades.
- Aumentar el número de mujeres en puestos de responsabilidad, combatiendo la segregación vertical.

### Medida: Registro y seguimiento de las promociones

Contar con un registro de las promociones, con datos 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 de manera que se pueda efectuar un seguimiento periódico

**Responsables** Subdirecció de Administració.

**Fecha** Febrero 2022 - Enero 2026

**Indicadores** *Aumento % sexo subrepresentado en puestos de responsabilidad*  
*Base de datos procesos de promoción (si/no)*  
*Cambios realizados en la distribución plantilla, desagregado por sexo, por grupo profesional y por puesto de trabajo*  
*Contenido de la base de datos (proceso de promoción, N.º candidaturas, N.º y sexo preseleccionadas por fases, promoción)*

<b>Prioridad</b>	Alta		
<b>Medios y recursos</b>	<b>Humanos</b>	<b>Materiales</b>	<b>Económicos</b>
	Personal de la Subdirección de Administración	Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	Costes de personal, papelería y suministros

**Medida:** Prioridad en la promoción del sexo subrepresentado

Establecer el principio general en los procesos de promoción interna de que, en condiciones equivalentes de idoneidad, accederá al puesto la persona del sexo menos representado en el área o puesto de trabajo.

<b>Responsables</b>	Subdirección Legal		
<b>Fecha</b>	Febrero 2022 - Enero 2026		
<b>Indicadores</b>	<i>Aumento % sexo subrepresentado en puestos de responsabilidad Inclusión de la medida en la política interna de la entidad (si/no) N.º de mujeres y hombres promocionados a través de esta medida</i>		
<b>Prioridad</b>	Media		
<b>Medios y recursos</b>	<b>Humanos</b>	<b>Materiales</b>	<b>Económicos</b>
	Dirección y personal de la Subdirección Legal	Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	Costes de personal, papelería y suministros

# 5 RETRIBUCIONES

## OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Combatir la brecha salarial

## Medida: Adecuar el sistema de nóminas y/o gestión del personal para el estudio salarial

Adaptar el software de nóminas y/o gestión de personal, de manera que permitan exportar de manera separada y desagregada por sexo los salarios base, complementos salariales y percepciones extrasalariales, para así poder realizar las auditorías salariales de los planes de igualdad y registros de salarios correspondientes.

**Responsables** Subdirección de Administración.

**Fecha** Febrero 2023 - Enero 2024

**Indicadores** *Adaptación realizada (si/no)*  
*Nº de informes realizados mediante esta adaptación*

**Prioridad** Alta

Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Personal de la Subdirección de Administración.	Correo electrónico, medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	Costes de personal

# 6 EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

**OBJETIVOS ESPECÍFICOS:**

- Facilitar y garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de trabajadores y trabajadoras, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla
- Fomentar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de trabajadores y trabajadoras, estableciendo medidas y garantizando el uso de las mismas tanto por mujeres como por hombres para avanzar en corresponsabilidad
- Evitar cualquier tipo de desventaja profesional por solicitar permisos o ejercer los derechos de conciliación.

**Medida:** Permiso retribuido para el acompañamiento de familiares a tratamientos, consultas y deberes relacionados con la vida personal, familiar y laboral.

Permiso retribuido por el tiempo indispensable por cada trabajador/a para el acompañamiento a cónyuge y parientes de primer grado a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico.

<b>Responsables</b>	Subdirección de Administración.
<b>Fecha</b>	Febrero 2022 - Enero 2026
<b>Indicadores</b>	<i>Medida implantada (si/no)</i> <i>Nº de personas beneficiadas, por sexo</i>
<b>Prioridad</b>	Media

Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Dirección y personal de la Subdirección de Administración	Correo electrónico, cartelería, tabloneros, etc.	Costes de personal, papelería y suministros

### Medida: Permiso para atender emergencias

El personal podrá ausentarse del trabajo para atender emergencias familiares o personales sin necesidad de preaviso con días de antelación

<b>Responsables</b>	Subdirección de Administración.
<b>Fecha</b>	Febrero 2022 - Enero 2026
<b>Indicadores</b>	<i>% de mujeres y hombres que hacen uso del permiso</i>
<b>Prioridad</b>	Media

Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Dirección y personal de la Subdirección de Administración	Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	Costes de personal, papelería y suministros

### Medida: Registro de los diferentes permisos solicitados para la conciliación

Disponer de un registro que recoja los diferentes permisos, ausencias, suspensiones de contrato, reducciones de jornada, excedencias solicitadas y concedidas, desagregada por sexo.

<b>Responsables</b>	Subdirección de Administración y Subdirección Legal.
<b>Fecha</b>	Febrero 2022 - Enero 2026

<b>Indicadores</b>	<i>Base de datos permisos (si/no)</i> <i>Contenido de la base de datos (nº y tipo de permisos solicitados y concedidos)</i>		
<b>Prioridad</b>	Alta		
<b>Medios y recursos</b>	<b>Humanos</b>	<b>Materiales</b>	<b>Económicos</b>
	Personal de la Subdirección de Administración y de la Subdirección de Legal	Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	Costes de personal, papelería y suministros



## SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DEL ACOSO

### OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Asegurar que los trabajadores y trabajadoras disfruten de un entorno de trabajo respetuoso y libre de situaciones de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo
- Desarrollar una gestión empresarial acorde a principios éticos y responsables

**Medida:** Protocolo de prevención y actuación frente al acoso moral, sexual, por razón de sexo, identidad y orientación sexual

Elaborar y difundir un protocolo de prevención y actuación frente al acoso moral, sexual, por razón de sexo, identidad y orientación sexual.

**Responsables** Personal de la Subdirección de Administración y de la Subdirección de Legal

**Fecha** Febrero 2022 -Septiembre 2022



<b>Indicadores</b>	Alcance Nº Denuncias/quejas/sugerencias recibidas Protocolo difundido (si/no) Protocolo realizado (si/no) Resolución de conflictos/casos de acoso (si/no)		
<b>Prioridad</b>	Alta		
<b>Medios y recursos</b>	<b>Humanos</b>	<b>Materiales</b>	<b>Económicos</b>
	Dirección, personal de la Subdirección de Administración y de la Subdirección de Legal	Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	Costes de personal, papelería y suministros

**Medida: Código de conducta**

---

Crear y difundir un código de conducta donde se establezcan prácticas y comportamientos específicos que deben ser alentados o prohibidos en la entidad. Favorecer una cultura de honestidad, integridad y responsabilidad, y del mismo modo promover un comportamiento ético, de respeto mutuo, de diversidad e inclusión, sin distinción por sexo, raza, etnia o discapacidad.

<b>Responsables</b>	Subdirección de Legal.		
<b>Fecha</b>	Febrero 2022 - Enero 2024		
<b>Indicadores</b>	Código de conducta difundido (si/no) Código de conducta elaborado (si/no)		
<b>Prioridad</b>	Media		
<b>Medios y recursos</b>	<b>Humanos</b>	<b>Materiales</b>	<b>Económicos</b>
	Personal de la Subdirección de Legal	Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	Costes de personal, papelería y suministros

8

## COMUNICACIÓN, LENGUAJE E IMAGEN NO SEXISTA

### OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Garantizar que la información sobre el Plan de Igualdad sea accesible a toda la plantilla y grupos de interés
- Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad
- Fomentar la comunicación y sugerencias, en materia de igualdad, entre la plantilla y la comisión de seguimiento

### Medida: Campaña para la difusión del Plan de Igualdad

---

Realizar una campaña específica de difusión del Plan de Igualdad, interna (publicación en la intranet o tablón) y externa (a través de redes sociales, web, notas de prensa, etc.).

**Responsables** Departamento de Originaciones y Subdirección de Sistemas de la Información.

**Fecha** Febrero 2022 - Julio 2022

**Indicadores** *Plan de igualdad difundido interna y externamente (si/no)*  
*Alcance*  
*Canales de información utilizados*

**Prioridad** Alta

**Medios y recursos**

**Humanos**

Comisión de seguimiento, personal del Dpto de Originaciones y de la Subdirección Sistemas de la Información

**Materiales**

Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas

**Económicos**

Costes de personal, papelería y suministros

### Medida: Manual de bienvenida con perspectiva de género

Elaborar un manual de bienvenida con referencia especial en materia de igualdad, así como información acerca del Plan de Igualdad y protocolo de actuación frente al acoso moral, sexual y por razón de sexo

<b>Responsables</b>	Subdirección Legal		
<b>Fecha</b>	Febrero 2022 - Mayo 2023		
<b>Indicadores</b>	<i>Alcance</i> <i>Manual realizado (si/no)</i> <i>Referencia incluida en el manual de bienvenida (si/no)</i>		
<b>Prioridad</b>	Alta		
<b>Medios y recursos</b>	<b>Humanos</b>	<b>Materiales</b>	<b>Económicos</b>
	Personal de la Subdirección Legal y Comisión de seguimiento	Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	Costes de personal, papelería y suministros

### Medida: Reseña en la web en temática de igualdad

Establecer una reseña en la web destinada a reflejar los compromisos internos de la corporación en temática de igualdad, conciliación y corresponsabilidad.

<b>Responsables</b>	Departamento de Originaciones
<b>Fecha</b>	Febrero 2022 - Julio 2022
<b>Indicadores</b>	<i>% de visitas</i> <i>Reseña incorporada en la web (si/no)</i>
<b>Prioridad</b>	Alta

Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Comisión de seguimiento, personal del Departamento de Originaciones	Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	Costes de personal, papelería y suministros

# 9 VIOLENCIA DE GÉNERO

**OBJETIVOS ESPECÍFICOS:**

- Garantizar los derechos laborales de las trabajadoras víctimas de violencia de género pertenecientes a la plantilla de la entidad.

**Medida:** Adecuación de las condiciones de trabajo de las trabajadoras víctimas de violencia de género

En caso de que una trabajadora sea víctima de violencia de género se intentará, en la medida de lo posible, facilitar sus condiciones de trabajo, a través de medidas como el teletrabajo, permisos o reducción de jornada.

**Responsables** Subdirección de Administración y de la Subdirección de Legal.

**Fecha** Febrero 2022 – Enero 2026

**Indicadores** *N.º de permisos atendidos*

*N.º de solicitudes*

**Prioridad** Alta

Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
-------------------	---------	------------	------------

Dirección y personal  
de la Subdirección de  
Administración y de la  
Subdirección de  
Legal

Medios informáticos,  
material de oficina,  
despacho o  
instalaciones  
habilitadas

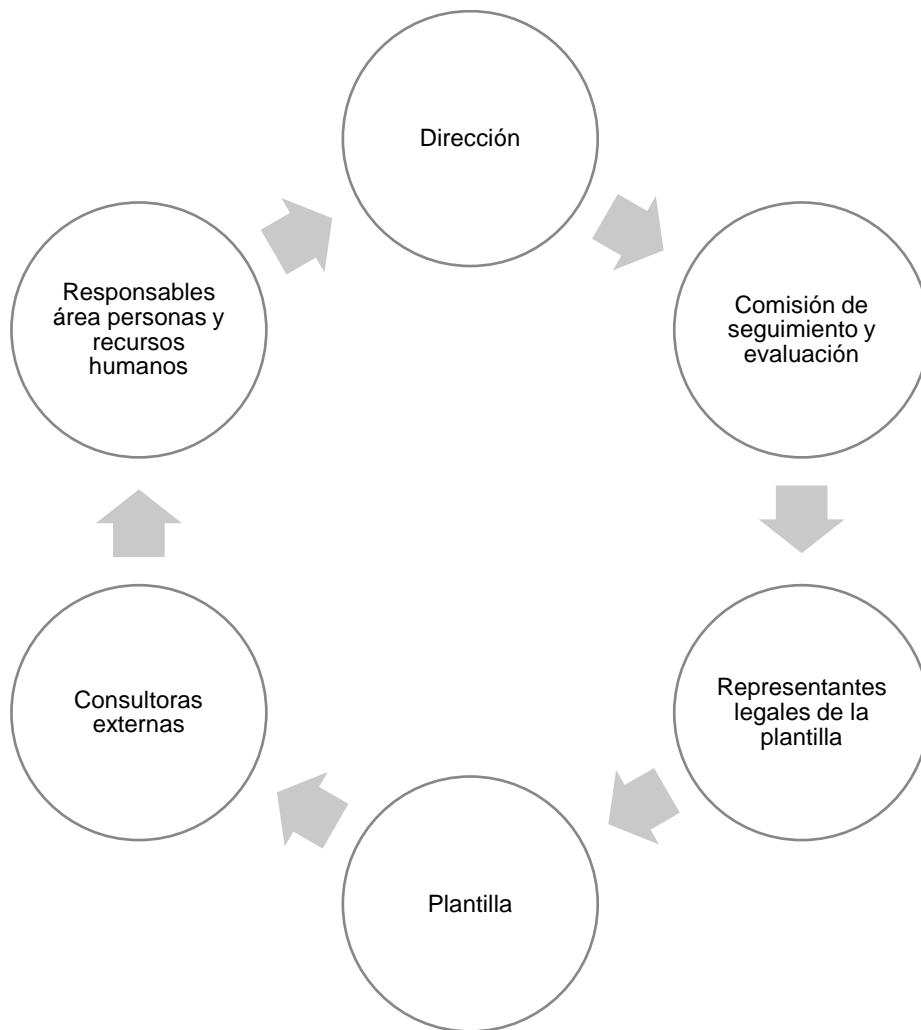
Costes de personal,  
papelería y  
suministros

## XII. MEDIOS Y RECURSOS

Para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas recogidas en el plan, la empresa dispondrá de los siguientes medios y recursos materiales y humanos:

**Medios materiales.** La empresa dispondrá de instalaciones adecuadas, mobiliario, dispositivos electrónicos y tecnológicos, programas informáticos, conexión a internet y otros suministros, documentación e impresos y otro material fungible para el desarrollo de las actuaciones.

**Recursos humanos.** Además, se precisará de la implicación de profesionales que cuenten con experiencia y/o formación en materia de igualdad en el ámbito laboral y más concretamente los siguientes agentes para la ejecución de las medidas:



### XIII. CALENDARIO DE ACTUACIONES

	2022												2023												2024												2025												26															
	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E			
<b>PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN</b>																																																																
Cláusulas de desempate según la infrarrepresentación de un sexo u otro en el puesto al que se acceda																																																																
<b>RETRIBUCIONES</b>																																																																
Adecuar el sistema de nóminas y/o gestión del personal para el estudio salarial																																																																
<b>PROMOCIÓN PROFESIONAL</b>																																																																
Registro y seguimiento de las promociones																																																																
Prioridad en la promoción del sexo subrepresentado																																																																
<b>FORMACIÓN</b>																																																																



	2022												2023												2024												2025												26	
	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	E		
Compensación de las horas de formación realizadas fuera de jornada laboral																																																		
<b>EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL</b>																																																		
Permiso retribuido para el acompañamiento de familiares a tratamientos oncológicos, diálisis o similares.																																																		
Permiso para atender emergencias justificadas																																																		
Registro de los diferentes permisos solicitados para la conciliación																																																		
<b>COMUNICACIÓN, LENGUAJE E IMAGEN NO SEXISTA</b>																																																		
Campaña para la difusión del Plan de Igualdad																																																		
Elaborar un manual de bienvenida con perspectiva de género																																																		
Reseña en la web en temática de igualdad																																																		

	2022												2023												2024												2025												26												
	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	E													
<b>SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO</b>																																																													
Protocolo de prevención y actuación frente al acoso moral, sexual, por razón de sexo, identidad y orientación sexual																																																													
Código de conducta																																																													
<b>CLASIFICACIÓN PROFESIONAL</b>																																																													
Denominaciones neutras en el sistema de clasificación profesional																																																													
<b>VIOLENCIA DE GÉNERO</b>																																																													
Adecuación de las condiciones de trabajo de las trabajadoras víctimas de violencia de género																																																													

## XIV. SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN

---

### I. SEGUIMIENTO DEL PLAN

El **seguimiento** es el proceso que comprende la recolección y el análisis continuado de información en materia de igualdad y conciliación desarrollados en una corporación, para: verificar lo que se ha realizado en este campo; asegurar el cumplimiento efectivo de las acciones y de los objetivos que se han propuesto (en este caso en el I Plan de Igualdad); y detectar posibles problemas, y en tal caso, proceder a los reajustes oportunos que se adecuen en mayor grado a necesidades detectadas de la plantilla y a los recursos que pueda emplear la entidad.

#### Forma, temporalización y personas encargadas

El seguimiento debe quedar recogido documentalmente por parte de la *Comisión paritaria para el seguimiento, evaluación y revisión del plan de igualdad*.

Los miembros de la comisión se reunirán periódicamente, cada **6 meses** y se levantará acta reunión y realizando un **informe de seguimiento anual**.

Todo ello, sin perjuicio de que la Comisión pudiera solicitar la subcontratación externa, que le pudiera prestar asistencia y apoyo en la elaboración de este proceso.

#### Objetivos

Los objetivos que se pretenderán alcanzar con cada seguimiento del Plan de Igualdad son:

- **Analizar el proceso de implementación**, identificar recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha para el desarrollo del Plan.
- **Comprobar los resultados inmediatos del Plan de Igualdad** para conocer el grado de consecución de los objetivos definidos y la realización de las acciones previstas según lo programado.
- **Adaptar o reajustar el Plan** para responder a nuevas necesidades o dar una mejor respuesta a las ya identificadas.
- **Proporcionar información y conclusiones para dar cumplimiento a la evaluación final del Plan de Igualdad.**

## Metodología de seguimiento

A continuación, se proporciona una alternativa de metodología a llevar a cabo para el diseño y ejecución de los informes de seguimiento, sin perjuicio, que pudieran establecerse otras versiones.

**1º Recogida y análisis de la información.** Revisión de los documentos generados a raíz de la implantación de las medidas (participación en las actividades propuestas, actas de negociación, guías, informes, folletos, resultados de encuestas, memorias, etc.) así como el cumplimiento de los indicadores de seguimiento previstos y actualizados para cada acción.

**2º Informe de seguimiento.** Este informe resumirá y sintetizará toda la información acerca de la ejecución de las acciones, una por una, que se ha recopilado en la anterior fase, resumiéndola en una ficha estándar por acción.

Cada ficha incluirá tanto los datos relativos a la implantación como al seguimiento de cada acción.

**3º Difusión y comunicación.** Una vez validado y aprobado el Informe de Seguimiento (en cada caso) por la Comisión paritaria para el seguimiento, evaluación y revisión del plan de igualdad y la Dirección de la entidad, se difunde al resto de personal por los canales establecidos en el Plan de Comunicación corporativo.

## 2. EVALUACIÓN DEL PLAN

La **evaluación** final, como su propio nombre indica, es la fase que permite conocer los resultados que se están obteniendo con la implantación del Plan de Igualdad, así como detectar aquellos aspectos en los que es necesario incidir mediante la elaboración de planes o acciones de mejora que incorporen nuevas propuestas de intervención.

La evaluación final, analiza y/o engloba **tres perspectivas**:

- Evaluación de resultados
- Evaluación de procesos
- Evaluación de impacto

### Forma, temporalización y personas encargadas

La evaluación deberá quedar recogida documentalmente, mediante informe expreso y debe ser llevada a cabo por la *Comisión u Órgano paritario para el seguimiento, evaluación y revisión del plan de igualdad* y se realizará:

- Una **evaluación intermedia** (a los dos años de la implantación).

- Una **evaluación final** (al finalizar la vigencia del plan)

Todo ello, sin perjuicio de que la Comisión pudiera solicitar la subcontratación externa, que le pudiera prestar asistencia y apoyo en la elaboración de este proceso.

## Objetivos

Con la **evaluación final** se valora la idoneidad, eficacia y efectividad de las acciones llevadas a cabo en la corporación.

La evaluación del plan de igualdad tiene varias finalidades:

- Conocer el grado de cumplimiento del Plan de Igualdad.
- Analizar el desarrollo del proceso del Plan de Igualdad.
- Valorar la adecuación de recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha durante el proceso de desarrollo del Plan.
- Reflexionar sobre la necesidad de continuar con el desarrollo de las acciones (si se constata que se requiere más tiempo para corregir las desigualdades).
- Identificar nuevas necesidades que requieran acciones para fomentar y garantizar la Igualdad de Oportunidades en la entidad de acuerdo con el compromiso adquirido.
- Obtener conclusiones sobre las mejoras obtenidas a nivel interno y externo.

## Metodología de evaluación

A continuación, se proporciona una alternativa de metodología para el diseño y ejecución de los informes de seguimiento, sin perjuicio que pudieran establecerse otras versiones.

**1º Recogida y análisis de información.** Se deberán revisar los documentos generados a raíz de la implantación de las medidas previstas en el Plan de Igualdad (bases de datos, indicadores de control, estudios realizados y, consecuente análisis de conclusiones, listados de asistencia a cursos, participación obtenida en actividades, guías, informes, memorias y folletos realizados, resultados de encuestas, etc.), los resultados que han expulsado los indicadores de seguimiento fijados para cada acción en el mismo Plan, así como los resultados obtenidos de los tres informes de seguimiento realizados.

También, se deberá revisar el diagnóstico de la situación inicial, permitiendo establecer la comparativa de la situación de partida con la actual.

Cabe mencionar, que será de especial importancia tener en cuenta, con la finalidad de completar en el mayor grado posible el análisis final, el *feedback* obtenido en entrevistas y grupos de discusión y debate del equipo humano durante todo proceso de implantación y seguimiento del Plan de Igualdad

**2º Informe de Evaluación.** Contempla los resultados de análisis, mediante tablas que sintetizan la información comentada en el apartado anterior, a través de un análisis intensivo de procesos, resultados e impacto.

**3º Plan de mejora.** Permite:

- Detectar las necesidades y causas que las generan.
- Definir las acciones de mejora a aplicar.
- Establecer prioridades de acción y su calendarización.
- Definir el sistema de seguimiento y control de las mismas.
- Estudiar la necesidad de diseñar y ejecutar un Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres actualizado.

**4º Difusión y comunicación.** Una vez validado el informe de evaluación final por la Comisión paritaria para el seguimiento, evaluación y revisión y la Dirección de la entidad, será difundido al resto de personal.

### 3. PROCEDIMIENTO DE REVISIÓN Y MODIFICACIÓN DEL PLAN

El plan de igualdad deberá revisarse, en todo caso, cuando concurren las siguientes circunstancias:

- a) Con motivo de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en el punto anterior.
- b) Cuando se ponga de manifiesto por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS) que el contenido del plan es inadecuado o insuficiente.
- c) En caso de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa
- d) Modificaciones sustanciales de plantilla, métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, etc.
- e) Cuando una resolución judicial condene a la entidad por discriminación por razón de sexo y/o determine la revisión del plan.

Esa revisión conllevará la actualización del diagnóstico, así como las medidas del plan de igualdad, según se considere necesario.

En cualquier momento, a petición de la comisión de seguimiento y evaluación del plan, se podrá revisar el contenido de este con el fin de reorientar, añadir, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o dejar de aplicar alguna de las medidas aprobadas, siempre que esto vaya encaminado a la consecución de los objetivos programados.

Para realizar modificaciones, se levantará acta de cada una de las reuniones y acuerdo de modificación por escrito, y se anexarán dichos acuerdos al plan de igualdad remitiéndose también a la autoridad laboral competente a los efectos de registro y depósito y publicidad en los términos previstos reglamentariamente.

Además, en caso de que dichas modificaciones se reflejen directamente en el plan de igualdad, se deberá recoger este hecho en el control de versiones según el cuadro que veremos a continuación, de manera que se registren los cambios realizados sobre el archivo para que siempre sea posible recuperar el contenido anterior.

Control de versiones					
Edición	Fecha	Elabora	Asesora	Aprueba	Descripción
1	25/02/2022	Comisión negociadora	Concilia2	Comisión negociadora	Redacción inicial
2	...	...	...	...	...

Para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, se podrá acudir a la solución extrajudicial como instrumento para resolver los conflictos sobre negociación colectiva.

#### 4. DESIGNACIÓN DE LA COMISIÓN PARITARIA PARA EL SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

La comisión negociadora del plan de igualdad designa a las personas que se indican a continuación para conformar la comisión de seguimiento, evaluación y revisión del plan de igualdad.

##### Comisión de seguimiento

<b>D<sup>a</sup>. Carmina Naval Ferris</b>	Jefa Dpto. Contabilidad, Tesorería y Gestión Pasivo
<b>D<sup>a</sup>. María Guiralt Arce</b>	Técnica jurídica
<b>D. Salvador Contell García</b>	Técnico de la Subdirección de sistemas de la información
<b>D. Rafael Blazquez Seguí</b>	Ordenanza

#### 5. CALENDARIO DE REUNIONES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

		2022											
		ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
<b>Seguimiento</b>			Aprobación										
<b>Evaluación</b>													
		2023											
		ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
<b>Seguimiento</b>													
<b>Evaluación</b>													
		2024											
		ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
<b>Seguimiento</b>													



<b>Evaluación</b>												
	<b>2025</b>											
	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
<b>Seguimiento</b>												
<b>Evaluación</b>												
	<b>2026</b>											
	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
<b>Seguimiento</b>												
<b>Evaluación</b>												

La implementación del plan dará inicio tras su aprobación en febrero de 2022, el primer informe de evaluación se realizará a la mitad de su vigencia, en febrero de 2024 y el informe final de evaluación al final de la misma, en febrero de 2026.

## **XV. APROBACIÓN Y FIRMA**

Reunidas todas las partes implicadas tanto la parte de la Dirección de la entidad como por parte de la plantilla, aprueban el presente Plan de Igualdad, con fecha 25 de febrero de 2022.

## **XVI. ANEXOS**

[Anexo I. Acta de Constitución de la Comisión Negociadora y Reglamento de Funcionamiento](#)

[Anexo II. Actas de Reunión del Comité de Igualdad](#)