

# Plan de Igualdad

FUNDACIÓ DE LA CV  
VALÈNCIA CLIMA I ENERGIA  
(VCE)

2022 - 2026

# Índice

<b>1. Introducción</b>	<b>3</b>
1.1. <i>Presentación</i>	3
1.2. <i>Determinación de las partes que lo conciertan</i>	3
1.3. <i>Ámbito personal, territorial y temporal</i>	3
1.4. <i>Período de vigencia</i>	4
1.5. <i>Recursos humanos y materiales</i>	4
1.6. <i>Metodología</i>	4
1.6.1. <i>Constitución de la comisión negociadora</i>	5
1.6.2. <i>Elaboración del diagnóstico de situación</i>	5
1.6.3. <i>Plan de actuaciones</i>	6
1.7. <i>Marco normativo</i>	7
<b>2. Resumen y conclusiones del informe del diagnóstico del plan de igualdad</b>	<b>10</b>
2.1. <i>Proceso de selección y contratación</i>	10
2.2. <i>Clasificación profesional, retribuciones y auditoría retributiva</i>	11
2.3. <i>Formación</i>	12
2.4. <i>Promoción profesional</i>	12
2.5. <i>Condiciones de trabajo</i>	13
2.6. <i>Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral</i>	13
2.7. <i>Infrarrepresentación femenina</i>	14
2.8. <i>Prevención del acoso sexual y por razón de sexo</i>	14
2.9. <i>Comunicación y lenguaje no sexista</i>	15
2.10. <i>Salud laboral con perspectiva de género</i>	15
2.11. <i>Prevención de la Violencia de Género</i>	16
2.12. <i>Área de transversalidad e incorporación de la perspectiva de género en la entidad</i>	16
<b>3. Objetivos</b>	<b>16</b>
3.1. <i>Objetivo general</i>	17
3.2. <i>Objetivos específicos</i>	17
<b>4. Plan de actuaciones</b>	<b>19</b>
4.1. <i>Proceso de selección y contratación</i>	19
4.2. <i>Clasificación profesional, retribuciones y auditoría retributiva</i>	23
4.3. <i>Formación</i>	25
4.4. <i>Promoción profesional</i>	29
4.5. <i>Condiciones de trabajo</i>	30
4.6. <i>Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral</i>	31
4.7. <i>Infrarrepresentación femenina</i>	33
4.8. <i>Prevención del acoso sexual y por razón de sexo</i>	35
4.9. <i>Comunicación y lenguaje no sexista</i>	36
4.10. <i>Salud laboral con perspectiva de género</i>	39
4.11. <i>Prevención de la Violencia de Género</i>	40
4.12. <i>Área de transversalidad e incorporación de la perspectiva de género en la entidad</i>	43
<b>5. Cronograma</b>	<b>45</b>
<b>6. Seguimiento del plan de igualdad</b>	<b>47</b>
<b>7. Evaluación del plan de igualdad</b>	<b>50</b>
<b>8. Procedimiento de modificación</b>	<b>50</b>

# 1. Introducción

## 1.1. Presentación

La empresa FUNDACIÓ DE LA CV VALÈNCIA CLIMA I ENERGIA (en adelante, VALÈNCIA CLIMA I ENERGIA o VCE) con NIF: G-98220833, de titularidad pública sita en C/ Joan Verdeguer, 16 (Nave 2), CP 46024, València.

VALÈNCIA CLIMA I ENERGIA cuenta con un total de 8 personas trabajadoras en el año 2021 (Hombres: 5, Mujeres: 3). De estas 8 personas, el 62,5 % eran hombres y el 37,5 % eran mujeres. De este modo, se trata de una plantilla masculinizada.

VALÈNCIA CLIMA I ENERGIA es una fundación municipal del Ayuntamiento de València, que depende de la Concejalía de Emergencia Climática y Transición energética y que comenzó su funcionamiento en el año 2010.

## 1.2. Determinación de las partes que lo conciertan

Las personas miembros de la Comisión Negociadora constituida para el Plan de Igualdad de la empresa FUNDACIÓ DE LA CV VALÈNCIA CLIMA I ENERGIA (VCE) ha acordado, voluntariamente, aceptar su contenido, y comprende las siguientes personas miembros:

Nombre y apellidos	Firma	En representación de
María del Carmen Camps Rozalén	MARIA DEL CARMEN CAMPS ROZALEN <small>MARIA DEL CARMEN CAMPS ROZALEN cn=MARIA DEL CARMEN CAMPS ROZALEN, serialNumber=24382392T, givenName=MARIA DEL CARMEN, sn=CAMPS ROZALEN, ou=CIUDADANOS, o=ACCV, c=ES 2022.003.20263</small>	EMPRESA – DPT ADM.
Tatiana Sapena Escrivà	TATIANA SAPENA ESCRIVA <small>TATIANA SAPENA ESCRIVA 2022.11.03 14:13:50 +01'00'</small>	PLANTILLA – SINDICATO EXTERNO CCOO-PV

## 1.3. Ámbito personal, territorial y temporal

El Plan de Igualdad incluye a la totalidad de las personas trabajadoras de la empresa y, en su caso, a las personas que se puedan contratar o que puedan ser cedidas por empresas de trabajo temporal durante la vigencia del Plan. El ámbito territorial de la empresa VCE es local.

#### 1.4. *Período de vigencia*

El Plan de Igualdad tendrá un periodo de vigencia de cuatro años, es decir, desde su registro y publicación en noviembre de 2022 hasta esa misma fecha en 2026. La vigencia de la Auditoría Retributiva será la misma que la del Plan de Igualdad.

#### 1.5. *Recursos humanos y materiales*

La aplicación del Plan de Igualdad a través de la implantación de las medidas indicadas en el mismo requiere de los recursos humanos, materiales y económicos necesarios. Para ello la entidad se ha comprometido a proporcionar los recursos necesarios para la elaboración, implantación, seguimiento y evaluación de este.

Entre los recursos materiales se ha contado con los recursos de la propia empresa como, por ejemplo, sus instalaciones para la realización de las reuniones de la Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad.

Entre los recursos humanos se cuenta con todas las personas de la organización, desde toda la plantilla en general a en concreto con las personas que componen la Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad.

La entidad se ha comprometido a proporcionar los recursos necesarios para elaboración del diagnóstico, definición e implementación del Plan de Igualdad.

#### 1.6. *Metodología*

Para elaborar el Plan de Igualdad descrito en el presente documento se hizo una recogida de información de carácter cuantitativa y cualitativa con el fin de poder analizar los procesos de gestión de la empresa relacionados con la plantilla, las condiciones de trabajo, el ejercicio de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, las retribuciones, la prevención del acoso sexual y por razón de sexo y la infrarrepresentación femenina.

Los datos cualitativos y cuantitativos fueron recabados entre mayo y julio de 2022. Los análisis que contiene el presente informe fueron elaborados en junio, julio y agosto de 2022.

El análisis de los datos cualitativos y cuantitativos, el informe de la situación diagnóstica, y el contenido del Plan de Igualdad fueron realizados por la Unidad de Igualdad de Unimat Prevención en su carácter de asesora externa de la Comisión Negociadora. Unimat Prevención cuenta con una herramienta de trabajo especializada en Planes de Igualdad y

con personal formado y con experiencia en el sector.

El contenido del informe de la situación diagnóstica y el contenido del Plan de Igualdad han sido revisados y aprobados por la Comisión Negociadora.

### *1.6.1. Constitución de la comisión negociadora*

Desde la empresa se ha constituido la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad y se ha elaborado un reglamento de funcionamiento de esta. Las funciones de la Comisión son, principalmente: la recogida de los datos para el diagnóstico, la negociación del Plan de Acciones y el seguimiento de la implementación del Plan.

### *1.6.2. Elaboración del diagnóstico de situación*

En esta segunda fase de la elaboración del Plan de Igualdad se ha llevado a cabo la recogida de información para conocer la situación de la plantilla, para detectar aquellos aspectos o ámbitos en los que puedan estar produciéndose situaciones de desigualdad o de discriminación.

Su elaboración se ha realizado con perspectiva de género, tanto la recogida de la información como el análisis de los resultados. Entendido, este análisis, como el estudio de las diferencias de condiciones, necesidades, índices de participación, acceso a los recursos y desarrollo, control de activos, poder de toma de decisiones, etc., entre mujeres y hombres debidas a los roles que tradicionalmente se les ha asignado.

Todo esto ha generado una información que ha permitido evaluar cómo la gestión y actividad de la empresa impacta de forma diferenciada en mujeres y hombres, o produce, en su caso, efectos discriminatorios o diferencias en mujeres y hombres, así como en qué medida pueden contribuir a alcanzar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

Con carácter general, el objetivo del diagnóstico es identificar la situación en la que se encuentra la empresa en relación con la igualdad entre mujeres y hombres. La finalidad del diagnóstico es, por tanto, la de identificar y estimar la existencia y magnitud de las desigualdades, desventajas, dificultades y obstáculos, que se dan, o que puedan darse en la empresa, para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, obteniendo la información precisa para diseñar medidas dirigidas a corregir dichas desigualdades.

Todos los datos e indicadores relativos a cada una de las materias que formen parte del

diagnóstico estarán desagregados por sexo y se referirán a las siguientes materias:

- Proceso de selección y contratación
- Clasificación profesional
- Formación
- Promoción profesional
- Condiciones de trabajo, en la que se deberá de incluir la auditoría salarial
- 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 y lenguaje no sexista
- Salud laboral con perspectiva de género

El diagnóstico se extiende a todos los puestos de trabajo de la empresa identificando en qué medida la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres está integrada en la gestión. Se ha tenido en cuenta tanto los contratos a tiempo completo como los de tiempo parcial.

### *1.6.3. Plan de actuaciones*

En esta última fase de elaboración del Plan se ha llevado a cabo el diseño de los objetivos y de las acciones del Plan a partir del diagnóstico anteriormente elaborado. De esta forma, se han definido objetivos específicos, cuantitativos y cualitativos, necesarios para dar respuesta a las desigualdades y necesidades de mejora detectadas en el diagnóstico.

Además, el propio Plan de Igualdad de Recursos Humanos incluye un apartado concreto sobre la implementación y seguimiento de las acciones y sobre cómo elaborar la posterior evaluación.

Por último, desde la Comisión Negociadora se ha realizado la aprobación y el registro del Plan. Para este último ha sido necesario rellenar una hoja estadística sobre el Plan de Igualdad y presentar todas las actas: constitución de la Comisión, aprobación del Plan y el acta del personal asignado para registrar el Plan, principalmente.

## 1.7. Marco normativo

El desarrollo de las políticas de igualdad en las empresas tiene su máximo exponente en los Planes de Igualdad como instrumento que permite integrar la igualdad en las relaciones laborales y en todos los ámbitos de gestión de las organizaciones y así avanzar hacia la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Para impulsar el desarrollo de políticas de igualdad y responder a las nuevas responsabilidades que tienen todas las empresas en esta materia se debe de tener en cuenta, principalmente, la siguiente normativa:

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- 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.
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Tal y como se expone en la metodología, el Plan de Igualdad estará dividido en tres fases principales: la constitución de la Comisión Negociadora, la elaboración del diagnóstico de situación y el Plan de actuaciones el cual incluye los objetivos y acciones. Además, el Plan incluirá un apartado específico para la implementación y el seguimiento de las acciones mediante un modelo de ficha a rellenar por el departamento o área pertinente para la posterior evaluación del Plan; y un apartado específico para la planificación de la implementación.

### **NORMATIVA**

A partir del Tratado de Ámsterdam de 1 de mayo de 1997 la Unión Europea acoge la igualdad como principio fundamental, considerando que la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre ambos es un objetivo transversal para

integrar en todas sus políticas y acciones y en las de sus Estados miembros. Este principio de igualdad busca permear a una amplia gama de cuestiones, entre las que destacan el acceso al empleo, las condiciones de trabajo y la retribución laboral, los regímenes de seguridad social, el trabajo autónomo y la protección de las mujeres embarazadas y de las que acaban de dar a luz.

En nuestro país, la Constitución de 1978 proclama, en su artículo 14, el derecho a la igualdad y la no discriminación por razón de sexo; y por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sea real y efectiva. El pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley se completa con la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH), modificada y actualizada por 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. La LOIEMH está dirigida a hacer efectiva la igualdad real entre mujeres y hombres removiendo los obstáculos que impiden conseguirla.

En el año 2020 se aprueban los Reales Decretos 901 y 902 en los que se regulan los instrumentos a través de los cuales se materializa el principio de igualdad en el ámbito del empleo para “las personas, físicas o jurídicas, o comunidades de bienes que reciban la prestación de servicios de las personas referidas en el apartado anterior, así como de las personas contratadas para ser cedidas a empresas usuarias por empresas de trabajo temporal legalmente constituidas” (Ley del Estatuto de los Trabajadores, artículo 1.2.). En el RD 901/2020 tiene por objeto desarrollar el reglamento de los Planes de Igualdad, determinando el contenido y el procedimiento para su elaboración e implantación, y las obligaciones de registro, depósito y acceso, conforme a lo previsto en la LOIEMH.

En el artículo 7 del RD 901/2020 se establece que la fase diagnóstica del plan de igualdad deberá extenderse a todos los puestos, centros de trabajo, todos los niveles jerárquicos y al sistema de clasificación profesional de la empresa. El diagnóstico a realizar comprenderá el siguiente contenido: a) Proceso de selección y contratación; b) Clasificación profesional; c) Formación; d) Promoción profesional; e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial; f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral; g) Infrarrepresentación femenina; h) Retribuciones, e i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.



Por otro lado, el artículo 8 del RD 901/2020 indica que los Planes de Igualdad tendrán como mínimo, el contenido que se indica a continuación:

- a) Determinación de las partes que los conciertan.
- b) Ámbito personal, territorial y temporal.
- c) Informe del diagnóstico de situación de la empresa.
- d) Resultados de la auditoría retributiva, así como su vigencia y periodicidad.
- e) Definición de objetivos cualitativos y cuantitativos del plan de igualdad.
- f) Descripción de medidas concretas, plazo de ejecución y priorización de estas, así como diseño de indicadores que permitan determinar la evolución de cada medida.
- g) Identificación de los medios y recursos, tanto materiales como humanos, necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas y objetivos.
- h) Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del plan de igualdad.
- i) Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica.
- j) Composición y funcionamiento de la comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica de los planes de igualdad.
- k) Procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación.

La vigencia o duración del Plan de Igualdad la determinan las partes negociadoras, y no podrá ser superior a cuatro años (artículo 9). El Plan de Igualdad de la empresa se extenderá a la totalidad de la plantilla de la empresa y a las personas trabajadoras cedidas por empresas de trabajo temporal durante los períodos de prestación de servicios (artículo 10).

Por otro lado, el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres en su sección segunda regula la Auditoría Retributiva incluida en los Planes de Igualdad. En el artículo 7 se determina que la Auditoría Retributiva tiene como objeto “obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución. Asimismo, deberá permitir

definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad retributiva, y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo”. El contenido de la Auditoría Retributiva contemplará: a) un diagnóstico de la situación retributiva en la empresa, y b) un plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas encontradas en el diagnóstico.

## 2. Resumen y conclusiones del informe del diagnóstico del plan de igualdad

### 2.1. *Proceso de selección y contratación*

En este eje es importante destacar que la empresa carece de departamento de recursos humanos y de representación legal de la plantilla. Se observa la necesidad de protocolizar todas las fases del procedimiento de acceso al empleo desde la perspectiva de género. Bien es cierto que se debe tener en cuenta de que se trata de procesos de selección y contratación de convocatorias públicas, por lo que se deben seguir los requisitos mínimos exigidos por la normativa de la Administración Pública.

Como se trata de una empresa pequeña sin departamento de recursos humanos se tendrán que establecer medidas en el Plan de Igualdad que tengan en cuenta la idiosincrasia del tamaño de la empresa, pero, también, del sector y de las características de la Adm. Pública. En este caso, resalta como importante incluir la perspectiva de género en todos aquellos procedimientos en los que el personal de VCE pueda participar, sobre todo, en la formación a las personas que formarán parte del Tribunal que gestione la contratación. Además, será necesario fomentar la participación paritaria de mujeres y hombres en los procesos de selección.

A nivel cuantitativo, en el proceso de selección realizado para arquitectura y personal técnico de proyectos, de 19 candidaturas (5 hombres y 14 mujeres) se contrató a una arquitecta, y de dos candidaturas, todos ellos hombres, se contrató a un técnico de proyectos.

Por último, en relación con este eje, desde la empresa se manifiesta la necesidad de garantizar el uso del lenguaje inclusivo en toda la documentación relacionada con la selección y contratación, en continuar fomentando la transparencia de los procesos selectivos y en constituir órganos de selección y comisiones paritarias entre mujeres y hombres que participen en estos procesos selectivos. De este modo, las acciones tendrán que estar encaminadas hacia las

necesidades detectadas: formar a la plantilla, elaborar un procedimiento con perspectiva de género y fomentar la constitución de tribunales paritarios, preferiblemente, con formación acreditada en materia de igualdad.

## *2.2. Clasificación profesional, retribuciones y auditoría retributiva*

La empresa manifiesta la necesidad de trabajar en tres objetivos fundamentales dentro del apartado de retribuciones. Estos serían vigilar, identificar y eliminar las brechas salariales, revisar de forma anual las retribuciones para cerciorarse que se mantiene el equilibrio retributivo entre mujeres y hombres, y garantizar la igualdad de trato ante trabajos de igual valor. Además de las acciones derivadas del análisis del Registro Salarial y de la Auditoría Retributiva, será necesario tener en cuenta el fomento de la representación femenina en puestos de trabajo masculinizados y en la jerarquía de la empresa.

En el caso de VCE las retribuciones según el promedio y la mediana percibidas por la plantilla de la empresa muestran una diferencia del 17% y del 2%, respectivamente, siendo la remuneración de los trabajadores superior. En relación con el análisis realizado en la Auditoría Retributiva, los puestos de trabajo se dividen en tres escalas profesionales: “Oficial administrativa” y “Administrativa” en la Escala 06 (H=0, M=2), “Técnico Especialista en Proyectos” en la Escala 09 (H=4, M=1), y “Director-Gerente” en la Escala 14 (H=1, M=0). En el Registro Salarial se detectaba una brecha del 16% en el promedio en el Grupo 01 compuesto por personal Técnico Especialista en Proyectos (H=4, M=1) y el director de VCE. De este modo, después de analizar los resultados obtenidos con la Auditoría Retributiva se confirma que, estos dos puestos de trabajo, aun perteneciendo al mismo grupo profesional (Grupo 01), no tienen la misma valoración en el SVPT y, por lo tanto, queda justificada la brecha detectada en el Registro Salarial.

Se recomienda realizar un análisis exhaustivo de la distribución de la retribución del salario base del Grupo 01, tal y como se manifiesta en el análisis del Registro Salarial, y la difusión de la política retributiva de la empresa a la plantilla. Queda patente también la necesidad de revisar el uso del lenguaje inclusivo en los títulos de los puestos de trabajo para que sean descritos con el uso del lenguaje inclusivo.

A nivel del análisis retributivo se ha detectado un crecimiento anual en la plantilla de la entidad, por ende, se manifiesta la necesidad de realizar un análisis exhaustivo de las brechas salariales, tanto del Registro como de la Auditoría, si las condiciones laborales de su plantilla varían sustancialmente, por ejemplo, con el aumento de la contratación y/o la inclusión de nuevos

puestos de trabajo en la empresa. Si los cambios en los cuatro años de vigencia del Plan no son importantes, se mantendrá la Auditoría elaborada en este Plan y solo se actualizarán los Registros Salariales.

### 2.3. *Formación*

La empresa manifiesta la necesidad de fomentar la participación y de dar prioridad a la formación a las personas que se han incorporado tras un permiso o excedencia a su puesto de trabajo, sobre todo, si ha estado relacionado con la conciliación o la violencia de género. Es por ello por lo que manifiestan la necesidad de destacar que sería importante incluir como acción la realización de un "onboarding" o proceso de incorporación al personal que vuelve a su puesto de trabajo, pero también al que se incorpora por primera vez a la empresa.

A nivel cuantitativo, de las 73 formaciones realizadas al personal en los últimos dos años, la participación de las mujeres es el 58% y la de los hombres el 42%. Este dato manifiesta que, aunque las mujeres en la empresa suponen el 38% de la plantilla, se han formado más que los trabajadores.

Como otra de las necesidades detectadas por parte de la propia empresa, se manifiesta que sería interesante promover la incorporación de la perspectiva de género en toda la formación que imparta el Ajuntament de València a la empresa y, además, fomentar el uso del lenguaje inclusivo en todos los cursos.

En materia de formación a la plantilla la acción prioritaria detectada es la elaboración de un Plan de Formación con perspectiva de género. Destaca también la necesidad de realizar un protocolo con el proceso de incorporación tanto al personal que se reincorpora como a las nuevas contrataciones.

En cuanto a la formación impartida desde el Ajuntament de València, será preciso fomentar la relación con este desde la mirada crítica de la perspectiva de género. Para esto se recomienda elaborar un compromiso institucional en la materia que deberá formarse por ambas partes en pro de promover esta incorporación de la perspectiva de género en la formación de la empresa.

### 2.4. *Promoción profesional*

Destaca de este eje que no hay promoción profesional en la empresa. Al igual que ocurre con el eje de selección y promoción profesional, se buscará favorecer el acceso de las trabajadoras de la plantilla en los diferentes ámbitos dentro de la clasificación profesional de la empresa.

Será importante asegurar que en los procesos de promoción profesional que se gestionen desde el Ajuntament de València se fomente la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Para ello, se recomienda la realización de acciones encaminadas a protocolizar y difundir un sistema de promoción interna que sea acordado junto con el propio Ajuntament de València; y a formar a la plantilla de VCE en materia de promoción profesional con perspectiva de género.

## 2.5. *Condiciones de trabajo*

El 50% de la plantilla de la empresa en el año 2021 era indefinida, 2 mujeres (50%) y 2 hombres (50%). Por totales de contratos indefinidos, el porcentaje de mujeres indefinidas es del 67%, y, el de los hombres, del 40%. De este modo, según los datos estadísticos, el total de mujeres en plantilla es del 38%, si se tiene en cuenta que el número de mujeres es inferior al de hombres, por proporción, el porcentaje de mujeres con contrato indefinido es superior al de los trabajadores.

En el 2019-2020 se realizó una encuesta a la plantilla sobre el Plan de Igualdad. Para este Plan se ha vuelto a enviar un cuestionario similar que fue cumplimentado del 26 al 28 de julio de 2022. De la información recogida en el análisis del cuestionario del anterior Plan de Igualdad destaca que no se analizaron los datos desagregándolos por sexo. En la encuesta de 2022 se resalta una elevada participación en la cumplimentación, del 88% de la plantilla (hombre=4, mujer=3), y que se deberá trabajar, sobre todo, en los siguientes puntos: el análisis de la promoción profesional en la entidad y la formación en la materia a la plantilla, la difusión del Plan de Igualdad, la sensibilización en acoso sexual y por razón de sexo y la elaboración y difusión de un protocolo de actuación.

En relación con el eje de las condiciones de trabajo destaca la necesidad de continuar elaborando una encuesta a la plantilla sobre la igualdad en la empresa. Esta encuesta será más exhaustiva, sobre todo, en relación con los temas destacados anteriormente.

## 2.6. *Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral*

Como conclusiones para tener en cuenta a la hora de diseñar acciones prioritarias en este eje del Plan de Igualdad en la empresa se manifiesta la necesidad de conseguir una conciliación real de la vida personal, familiar y laboral que no suponga motivo de discriminación laboral ni obstáculo en la carrera profesional de las trabajadoras. Para ello destacan que será necesario, además, fomentar el uso de los derechos y de los permisos relacionados con la conciliación corresponsable, sobre todo, por parte de los hombres.

En el Convenio Colectivo acordado de VCE se cuenta con una cantidad de mejoras respecto al "Estatuto de los Trabajadores" en relación con las medidas de flexibilidad y de conciliación, además de derechos específicos para las mujeres víctimas de Violencia de Género. Todos ellos facilitan la conciliación, pero se manifiesta la necesidad de formar a la plantilla en esta materia mediante campañas de sensibilización especialmente destinadas a los trabajadores, y de elaborar y difundir una guía para que la plantilla conozca sus derechos.

Por último, destacar que el personal que cumplimentó la información cualitativa y desarrolló el anterior Plan de Igualdad de la empresa (elaborado pero no registrado) manifestó la necesidad de mejorar los derechos de conciliación y aplicarlos a la plantilla.

Se recomienda formar a la plantilla en materia de conciliación y corresponsabilidad mediante campañas de sensibilización especialmente destinadas a los trabajadores, elaborar y difundir una guía con los derechos de conciliación y difundirla a la plantilla.

## *2.7. Infrarrepresentación femenina*

A nivel de clasificación profesional, la dirección de la empresa se encuentra ocupada por un trabajador. En los mandos intermedios el 67% son hombres (n=4) y el 33% mujeres (n=2), mientras que el puesto más bajo está ocupado por una mujer. En este aspecto, cabe destacar la feminización del Grupo 05 y la masculinización de los puestos de poder de la empresa. Esto es debido a que, no solo la Dirección de VCE se encuentra compuesta por un trabajador, sino que, además, el órgano administrador del que depende, es decir, el personal directivo del Ajuntament de València, también está formado por hombres.

Las acciones relacionadas con este eje irán encaminados a la contratación de mujeres en las áreas masculinizadas y, por ende, se trabajará en la elaboración de un compromiso empresarial y de una acción positiva para fomentar dicha contratación o, en su caso, la promoción profesional de mujeres.

## *2.8. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo*

Desde la empresa se declara que no hay casos de acoso sexual o por razón de sexo en la empresa, o, al menos, no se han denunciado.

En la empresa no existe alguna regulación sobre el acoso por razón de sexo o el acoso sexual. En esta empresa se ha elaborado el Protocolo de acoso sexual o por razón de sexo junto con la elaboración del presente Plan de Igualdad.

La empresa destaca que es una acción prioritaria para implementar en el Plan de Igualdad la elaboración y difusión del Protocolo, y, sobre todo, garantizar la confidencialidad en caso de inicio de un procedimiento. Se propone como necesidad prioritaria por parte de la empresa realizar una formación a la plantilla en materia de resolución de conflictos que sirva para sensibilizar a la plantilla y en especial a los mandos en la gestión de situaciones de conflicto, para prevenir cualquier tipo de Violencia Laboral y para facilitar herramientas a mandos en la gestión de personas.

## *2.9. Comunicación y lenguaje no sexista*

En materia de comunicación y uso de lenguaje no sexista, la empresa destaca la necesidad de consolidar el cambio de actitudes y garantizar el uso del lenguaje inclusivo entre la plantilla. A nivel de revisión del lenguaje, se debe tener en cuenta lo analizado en todos los ejes del Plan de Igualdad debido a que se ha detectado el uso del masculino genérico en algunos documentos como pueden ser las ofertas de empleo o los títulos de los puestos de trabajo.

De este modo, será importante fomentar la visibilidad de las mujeres en los espacios de comunicación y sistematizar el uso de la comunicación inclusiva tanto en la documentación interna como externa de la empresa, al igual que en su página web. Es por ello por lo que el objetivo principal de este eje será consolidar la utilización de este lenguaje no sexista y de una comunicación no estereotipada.

Como parte de las acciones que se recomiendan para cumplir estos objetivos se manifiesta la necesidad de introducir un módulo obligatorio para toda la plantilla en materia de comunicación inclusiva y elaborar una guía interna que sirva a las trabajadoras y a los trabajadores a la hora de aplicar la perspectiva de género en la comunicación.

## *2.10. Salud laboral con perspectiva de género*

La empresa cuenta con un servicio de Prevención de Riesgos Laborales realizado con perspectiva de género por UNIMAT Prevención. En la evaluación de los riesgos laborales se contemplan medidas para los riesgos que puedan afectar a la preconcepción, el embarazo y la lactancia. Se manifiesta, de este modo, la necesidad de seguir realizando la Prevención de los Riesgos Laborales con perspectiva de género.

Se contempla como acción hacer un registro de la casuística de las enfermedades ocupacionales y los accidentes de trabajo desagregados por sexo.

## 2.11. *Prevención de la Violencia de Género*

En la empresa no se cuenta con formación relacionada con la violencia de género, ni se conoce cómo actuar si fuese el caso. La empresa dispone de apartados específicos en su Convenio Colectivo que mejoran los derechos de las mujeres víctimas de violencia de género, pero se manifiesta por parte de VCE la necesidad de difundirlos y de formar a la plantilla en esta materia. VCE manifiesta la necesidad de adoptar medidas para la confidencialidad a lo largo de toda la carrera profesional de las empleadas víctimas de violencia de género, a los efectos de garantizar la protección integral de su integridad física y moral.

Se recomienda elaborar un Protocolo de Actuación y realizar campañas de difusión para la plantilla en relación con la prevención de la violencia de género y los derechos laborales de las mujeres víctimas de esta violencia.

## 2.12. *Área de transversalidad e incorporación de la perspectiva de género en la entidad*

Como parte de las necesidades detectadas en el informe del diagnóstico del anterior Plan de Igualdad se incluye en este el eje de transversalidad e incorporación de la perspectiva de género. El objetivo principal de este es potenciar la transversalidad de la perspectiva de género en la cultura empresarial. En este eje se incluye como necesidad la sensibilización continua de la plantilla en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, la coordinación y gestión en la correcta implementación del Plan de Igualdad y la realización de acciones específicas para las entidades públicas. Además, VCE manifiesta la necesidad de aplicar las cláusulas sociales con perspectiva de género en las que se valore la integración de la perspectiva de género en los contratos realizados para/con la entidad.

# 3. Objetivos

Diseñar el plan de igualdad implica definir la política de la empresa sobre el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres a partir de los resultados obtenidos en el diagnóstico de situación. Los Planes de Igualdad, ya sean de carácter obligatorio o voluntario, tienen como objetivo general alcanzar la igualdad de trato y oportunidades, eliminando cualquier posible discriminación por razón de sexo en el ámbito de la empresa.

Con esta finalidad se definirán objetivos específicos, cuantitativos y cualitativos, necesarios para dar respuesta a las desigualdades y necesidades de mejora detectadas en el diagnóstico.



A partir de las conclusiones alcanzadas en el diagnóstico de situación de igualdad en la organización se determina los siguientes objetivos:

### 3.1. *Objetivo general*

Asegurar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la FUNDACIÓ DE LA CV VALÈNCIA CLIMA I ENERGIA.

### 3.2. *Objetivos específicos*

<b>Área I</b>	<i>Proceso de selección y contratación</i>
<b>Objetivos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Asegurar la transparencia y la igualdad en los procesos de selección y contratación.</li> <li>• Formar al personal de RRHH y al personal directivo en materia de igualdad de oportunidades para evitar los posibles sesgos de género inconscientes y concienciar en la aplicación de la perspectiva de género.</li> <li>• Revisar el uso del lenguaje inclusivo en los documentos internos de la empresa relacionados con el eje de selección y contratación.</li> <li>• Fomentar la participación paritaria en los tribunales de selección y contratación.</li> </ul>
<b>Área II</b>	<i>Clasificación profesional, retribuciones y auditoría retributiva</i>
<b>Objetivos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Revisar la retribución flexible en la empresa.</li> <li>• Asegurar la igualdad retributiva.</li> </ul>
<b>Área III</b>	<i>Formación</i>
<b>Objetivos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Elaborar con perspectiva de género y difundir el Plan de Formación de la empresa a la plantilla.</li> <li>• Sensibilizar y formar a la plantilla en materia de igualdad de género.</li> </ul>
<b>Área IV</b>	<i>Promoción profesional</i>
<b>Objetivos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Asegurar la transparencia en los procesos de promoción profesional.</li> <li>• Revisar el uso del lenguaje inclusivo en los documentos internos de la empresa relacionados con el eje de promoción profesional.</li> </ul>

<b>Área V</b>	<i>Condiciones de trabajo</i>
<b>Objetivos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Generar una cultura empresarial de compromiso con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en toda la organización.</li> </ul>
<b>Área VI</b>	<i>Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral</i>
<b>Objetivos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Difundir el sistema de conciliación de la vida laboral, personal y familiar.</li> <li>• Sensibilizar a la plantilla en materia de conciliación y corresponsabilidad.</li> </ul>
<b>Área VII</b>	<i>Infrarrepresentación femenina</i>
<b>Objetivos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Establecer medidas de acción positiva para aquellos puestos donde exista una clara infrarrepresentación masculina o femenina.</li> </ul>
<b>Área VIII</b>	<i>Prevención del acoso sexual y por razón de sexo</i>
<b>Objetivos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Difundir el sistema de prevención de acoso sexual y por razón de sexo.</li> <li>• Sensibilizar y formar a la plantilla en materia de prevención del acoso sexual y por razón de sexo.</li> </ul>
<b>Área IX</b>	<i>Comunicación y lenguaje no sexista</i>
<b>Objetivos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sensibilizar en materia de comunicación no sexista y lenguaje inclusivo a la plantilla.</li> <li>• Fomentar el uso del lenguaje inclusivo en la plantilla.</li> <li>• Revisar el uso del lenguaje inclusivo de la clasificación profesional de la empresa.</li> </ul>
<b>Área X</b>	<i>Salud laboral con perspectiva de género</i>
<b>Objetivos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mantener el uso de la perspectiva de género en la Prevención de Riesgos Laborales tal y como se está realizando en la actualidad.</li> </ul>
<b>Área XI</b>	<i>Prevención de la violencia de género</i>
<b>Objetivos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Adoptar e informar a la plantilla sobre los derechos de las trabajadoras que han sido víctimas de Violencia de Género.</li> </ul>
<b>Área XII</b>	<i>Área de transversalidad e incorporación de la perspectiva de género en la entidad</i>
<b>Objetivos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Difundir el Plan de Igualdad entre la plantilla.</li> <li>• Integrar la perspectiva de género en todas las áreas de la entidad.</li> </ul>

## 4. Plan de actuaciones

### 4.1. Proceso de selección y contratación

<b>Información diagnóstica</b>	Desde la empresa se ha manifestado la necesidad de priorizar las acciones de este eje del Plan de Igualdad en las siguientes materias: elaborar un procedimiento de proceso de selección con perspectiva de género y fomentar la constitución de tribunales paritarios con formación acreditada en materia de igualdad.
<b>Objetivos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Asegurar la transparencia y la igualdad en los procesos de selección y contratación.</li> <li>• Formar al personal de RRHH y al personal directivo en materia de igualdad de oportunidades para evitar los posibles sesgos de género inconscientes y concienciar en la aplicación de la perspectiva de género.</li> <li>• Revisar el uso del lenguaje inclusivo en los documentos internos de la empresa relacionados con el eje de selección y contratación.</li> <li>• Fomentar la participación paritaria en los tribunales de selección y contratación.</li> </ul>

<b>Acción 1</b>	
Formación en materia de Igualdad de Oportunidades en la selección y contratación de personal	
<b>Prioridad</b>	Año 2
<b>Personas destinatarias</b>	Personas que ocupen puestos de supervisión
<b>Descripción</b>	El contenido de la formación debe abordar la igualdad como un eje transversal de gestión de los sistemas de recursos humanos para garantizar que hombres y mujeres cuenten con las mismas oportunidades en el ámbito del empleo. Además, requiere fomentar que las personas que ocupan puestos de supervisión conozcan sus posibles sesgos de género inconscientes que pueden incidir en su función supervisora.
<b>Recursos: Humanos</b>	Personal formador
<b>Materiales</b>	Ordenadores Proyectores

## Acción 1

	<p>Conexión a Internet</p> <p>Sala de reuniones</p> <p>Material didáctico</p>
Económicos	<p>Presupuesto: aprox. 130€ la hora docente x 10 horas = 1300€</p> <p>Coste de la reproducción de material didáctico</p> <p>Coste del alquiler de un salón de clases</p>
Responsable (s) de la ejecución	<p>Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad</p> <p>Dirección</p>
Indicadores de seguimiento	<p>Número de personas en puestos de supervisión asistentes a la formación en materia de Igualdad de oportunidades vs. Total de personas en puestos de supervisión, desagregado por sexo.</p>
Observaciones	<p>Es importante programar las actividades de formación dentro del horario laboral.</p> <p>Será necesario hacer un Informe con la ficha técnica de la formación impartida para una futura valoración del impacto de la formación en el objetivo planteado.</p> <p>Se debe solicitar el CV de la persona que facilite la formación para una futura valoración de la formación.</p>

## Acción 2

Redactar y difundir la política de selección de personal basada en criterios objetivos y no discriminatorios.	
Prioridad	Año 2
Personas destinatarias	Todas las personas candidatas independientemente del puesto al que aspiran, el tipo de contrato o jornada de trabajo.
Descripción	Como parte de esta acción se redactará un Protocolo de Selección que regule todo el proceso (anuncios, criba curricular, entrevistas, pruebas, selección de candidaturas, entre otros), y asegure la valoración por criterios relacionados directamente con el desempeño del puesto de trabajo sin tener en cuenta el sexo, así como la utilización de técnicas de selección neutras y que omitan la información personal (estado civil, cargas familiares, etc.). La valoración de cada candidatura debe, asimismo, realizarse por escrito, reflejando criterios observables y cuantificables, evitando interpretaciones

## Acción 2

	<p>subjetivas y estereotipos de género. También se redactarán formularios de selección del personal con criterios claros, objetivos y transparentes que eviten la discriminación por razón de sexo.</p> <p>La Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad debe tener un papel importante para ayudar a implantar en la empresa procesos que aseguren la igualdad en todos los ámbitos. Los procesos que se implanten para la selección de personal se revisarán de forma conjunta.</p>
Recursos: Humanos	Dirección
Materiales	<p>Ordenadores</p> <p>Proyectores</p> <p>Conexión a Internet</p> <p>Sala de reuniones</p> <p>Material didáctico</p>
Económicos	Costes indirectos de los recursos implicados.
Responsable (s) de la ejecución	<p>Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad</p> <p>Dirección</p>
Indicadores de seguimiento	<p>Protocolo de Selección redactado y difundido a las personas involucradas y a la plantilla.</p> <p>Candidaturas recibidas desagregadas por sexo, por puesto de trabajo vs. Personas contratadas, desagregadas por sexo, por puesto de trabajo.</p>
Observaciones	Es importante difundir de manera formal el Protocolo de Selección a todas las personas involucradas en el proceso y a la plantilla en general.

### Acción 3

Fomentar la participación equilibrada entre hombres y mujeres en los tribunales de selección y contratación de la empresa según normativa mediante constitución de tribunales paritarios para la selección y con formación acreditada en materia de igualdad

Prioridad	Año 2 y 4
Personas destinatarias	La empresa en su totalidad y, específicamente, las nuevas incorporaciones y promociones.
Descripción	Se deberá de elaborar un documento de compromiso empresarial en atención a esta acción. De forma bienal se elaborará un informe con la información desagregada por sexo de la participación del personal en los Tribunales de selección y contratación.
Recursos: Humanos	Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad Dirección de la empresa Responsable de la gestión de personas
Materiales	Documentos que firmar.
Económicos	Costes de los recursos implicados
Responsable (s) de la ejecución	Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad
Indicadores de seguimiento	El compromiso firmado por la gerencia de la empresa. Correcta difusión del compromiso entre la plantilla. Informe bienal con el N.º de personas desagregados por sexo y su % en los tribunales la empresa.
Observaciones	

## 4.2. Clasificación profesional, retribuciones y auditoría retributiva

Información diagnóstica	<p>Las retribuciones según el promedio y la mediana percibidas por la plantilla de la empresa muestran una diferencia del 17% y del 2%, respectivamente, siendo la remuneración de los trabajadores superior. En relación con el análisis realizado en la Auditoría Retributiva, los puestos de trabajo se dividen en tres escalas profesionales: “Oficial administrativa” y “Administrativa” en la Escala 06 (H=0, M=2), “Técnico Especialista en Proyectos” en la Escala 09 (H=4, M=1), y “Director-Gerente” en la Escala 14 (H=1, M=0).</p> <p>Se recomienda realizar un análisis exhaustivo de la distribución de la retribución del salario base del Grupo 01, tal y como se manifiesta en el análisis del Registro Salarial, y la difusión de la política retributiva de la empresa a la plantilla.</p>
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Revisar la retribución flexible en la empresa.</li> <li>• Asegurar la igualdad retributiva.</li> </ul>

### Acción 4

Describir en detalle la política retributiva de la empresa para así contribuir con el principio de transparencia retributiva.	
Prioridad	Año 1
Personas destinatarias	Todas las personas en plantilla independientemente del puesto que ocupan, el tipo de contrato o jornada de trabajo.
Descripción	Se definirá con claridad la política retributiva de la empresa, garantizando la objetividad de los criterios que definen cada uno de los niveles salariales que existen en función de la valoración analítica de los puestos de trabajo y procurando así un sistema retributivo transparente.
Recursos: Humanos	<p>Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad</p> <p>Responsable de la gestión de personas</p> <p>Dirección de la empresa</p>
Materiales	<p>Ordenadores</p> <p>Conexión a Internet</p> <p>Impresoras</p>

### Acción 4

	Material de oficina
Económicos	Costes indirectos de los recursos implicados.
Responsable (s) de la ejecución	Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad Responsable de la gestión de personas
Indicadores de seguimiento	Política Retributiva de la empresa descrita, aprobada y difundida a la plantilla.
Observaciones	<p>Dentro de la política retributiva se deben establecer criterios objetivos, claros y transparentes en cuanto a los salarios iniciales, a la remuneración por competencias, a la remuneración relacionada con el desempeño, el pago de los bonos y el pago por el tiempo trabajado. Por ejemplo, en cuanto a los salarios iniciales, es una buena práctica ubicar a las personas promovidas, de nuevo ingreso o cuyos puestos han sido reclasificados en el punto más bajo de la categoría salarial, a menos que la persona cumpla con los criterios para una remuneración más alta.</p> <p>Se debe asegurar que los criterios que se usan para recompensar el desempeño están claramente definidos, se pueden alcanzar y son justos.</p> <p>Se debe verificar que las personas que son excluidas de cualquier beneficio relacionado con cualquier tipo de remuneración lo son por razones objetivas y no por razón de su sexo.</p>

### Acción 5

	Corregir las posibles discriminaciones retributivas por razón de sexo detectadas.
Prioridad	Año 1
Personas destinatarias	Todas las personas en plantilla independientemente del puesto que ocupan, el tipo de contrato o jornada de trabajo.
Descripción	La empresa procurará establecer incrementos adicionales en un plazo de tiempo determinado hasta lograr su equiparación y la aplicación en la empresa del principio de "igualdad de retribución por trabajos de igual valor".
Recursos: Humanos	Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad



## Acción 5

	<p>Responsable de la gestión de personas</p> <p>Dirección de la empresa</p>
Materiales	<p>Política Retributiva de la empresa descrita, aprobada y difundida a la plantilla.</p> <p>Resultados de la auditoría retributiva indicando brechas salariales por razón de sexo.</p>
Económicos	<p>Costes indirectos de los recursos implicados.</p>
Responsable (s) de la ejecución	<p>Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad</p> <p>Responsable de la gestión de personas</p>
Indicadores de seguimiento	<p>Parámetros de reducción de la brecha salarial diagnosticada para cada año.</p> <p>Medidas aplicadas para disminuir la brecha salarial.</p> <p>Auditoría Retributiva en el tercer año de vigencia del Plan</p>
Observaciones	<p>Revisión periódica de las medianas y medias de las retribuciones de mujeres y hombres por puestos de igual valor.</p>

### 4.3. Formación

Información diagnóstica	<p>La empresa manifiesta la necesidad de incluir como acción la realización de un "onboarding" o proceso de incorporación al personal que vuelve a su puesto de trabajo, pero también al que se incorpora por primera vez a la empresa.</p> <p>Se recomienda la planificación de acciones encaminadas a promover la incorporación de la perspectiva de género en toda la información que imparta el Ajuntament de València a la empresa y, además, fomentar el uso del lenguaje inclusivo en todos los cursos.</p> <p>Se detecta como acción prioritaria la elaboración de un Plan de Formación interno desde la perspectiva de género. Se recomienda fomentar la participación del Ajuntament de València en dicha planificación, debido a que la empresa es un órgano que depende de este.</p>
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Elaborar con perspectiva de género y difundir el Plan de Formación de la empresa a la plantilla.</li> <li>• Sensibilizar y formar a la plantilla en materia de igualdad de género.</li> </ul>

## Acción 6

Elaborar el Plan de Formación Anual desde la perspectiva de género para todas las personas trabajadoras que contribuya a su desarrollo profesional y a equilibrar la plantilla con participación equilibrada de mujeres y hombres en las acciones formativas

Prioridad	Año 1
Personas destinatarias	Todas las personas de la plantilla independientemente del puesto ocupado, el tipo de contrato o jornada de trabajo.
Descripción	El Plan de Formación recogerá todas las necesidades del personal identificadas por la empresa, y tendrá como objetivo mejorar el desarrollo organizacional y de la plantilla.
Recursos: Humanos	Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad Responsable de la gestión de personas
Materiales	Ordenadores. Conexión a Internet. Impresoras. Material de oficina.
Económicos	Costes indirectos de los recursos implicados.
Responsable (s) de la ejecución	Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad Responsable de la gestión de personas
Indicadores de seguimiento	Plan de Formación elaborado Estadísticas de formación desagregada por sexo, por puesto de trabajo
Observaciones	Se revisarán con perspectiva de género los contenidos y materiales que se imparten en todos los cursos de formación para asegurar que no contengan estereotipos ni connotaciones de género en lenguaje, ejercicios, ejemplos, etc.

## Acción 7

Incluir en el proceso de Onboarding la formación en materia de igualdad de oportunidades y acoso.

Prioridad	Año 2
Personas destinatarias	Personas de nuevo ingreso independientemente de su tipo de contrato o jornada de trabajo.
Descripción	Esta acción será realizada al momento del ingreso de la persona en el marco de las acciones de acogida en la empresa. El contenido de la formación debe abordar los estereotipos y roles de género, los elementos que inciden en logro de la igualdad de oportunidades y la importancia de la igualdad para la sociedad y el desarrollo sostenible. Esta formación debe ser de al menos 1 hora. Además, se incluirá un módulo específico sobre acoso sexual y por razón de sexo.
Recursos: Humanos	Personal formador
Materiales	Ordenadores Proyectores Conexión a Internet Sala de reuniones Material didáctico
Económicos	Presupuesto: aprox. 130€ la hora docente Coste de la reproducción de material didáctico Coste del alquiler de un salón de clases
Responsable (s) de la ejecución	Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad Dirección
Indicadores de seguimiento	Número de personas de nuevo ingreso asistentes vs. Total de personas de nuevo ingreso, desagregado por sexo. Número de horas de formación impartidas en materia de Igualdad de oportunidades vs número de horas de formación estipulada.
Observaciones	Es importante programar las actividades de formación dentro del horario laboral. Será necesario hacer un Informe con la ficha técnica de la formación impartida para una futura valoración del impacto de la formación en el objetivo planteado.

## Acción 7

Se debe solicitar el CV de la persona que facilite la formación para una futura valoración de la formación.

## Acción 8

Facilitar el acceso a cursos de reciclaje para el personal que se reincorpora tras un permiso de nacimiento y cuidado del menor y/o familiares, y/o excedencia, así como a mujeres víctimas de violencia de género que se han visto obligadas a optar por la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo

Prioridad	Año 3
Personas destinatarias	Todas las personas de la plantilla reincorporadas tras el disfrute de derechos de conciliación o excedencia.
Descripción	Para evitar que la ausencia de la persona trabajadora no repercuta en su desarrollo profesional se programarán cursos de reciclaje y se garantizará el acceso a los cursos de formación impartidos durante su ausencia.
Recursos: Humanos	<ul style="list-style-type: none"> <li>. Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad</li> <li>. Dirección</li> </ul>
Materiales	<ul style="list-style-type: none"> <li>. Ordenadores.</li> <li>. Conexión a Internet.</li> <li>. Impresoras.</li> <li>. Material de oficina.</li> </ul>
Económicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>. Presupuesto: aprox. 100€ la hora docente</li> <li>. Coste de la reproducción de material didáctico</li> <li>. Coste del alquiler de un salón de clases</li> </ul>
Responsable (s) de la ejecución	Dirección
Indicadores de seguimiento	<p>Listado de cursos que se repiten para la plantilla reincorporada.</p> <p>Número de personas inscritas de la plantilla reincorporada vs. Número de personas reincorporadas.</p> <p>Estadísticas de formación desagregada por sexos, por puesto de trabajo.</p>

## Acción 8

Observaciones	Se revisarán con perspectiva de género los contenidos y materiales que se imparten en todos los cursos de formación para asegurar que no contengan estereotipos ni connotaciones de género en lenguaje, ejercicios, ejemplos, etc.
---------------	--

### 4.4. Promoción profesional

Información diagnóstico	Como recomendaciones relacionadas con el eje de promoción profesional, será importante asegurar que en los procesos de promoción profesional que se gestionen desde el Ajuntament de València se fomente la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Para ello, se recomienda la realización de acciones encaminadas a protocolizar y difundir un sistema de promoción interna que sea acordado junto con el propio Ajuntament de València; y a formar a la plantilla de VCE en materia de promoción profesional con perspectiva de género.
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Asegurar la transparencia en los procesos de promoción profesional.</li> <li>• Revisar el uso del lenguaje inclusivo en los documentos internos de la empresa relacionados con el eje de promoción profesional.</li> </ul>

## Acción 9

Redactar la política de promoción profesional de la empresa con perspectiva de género y difundirla a la plantilla

Prioridad	Año 3
Personas destinatarias	Todas las personas candidatas independientemente del puesto al que aspiran, el tipo de contrato o jornada de trabajo.
Descripción	Elaborar la política de promoción profesional de la empresa con perspectiva de género para dar a conocer a toda la plantilla el proceso y los criterios de promoción en la empresa.
Recursos: Humanos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad</li> <li>• Dirección</li> </ul>
Materiales	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ordenadores.</li> <li>• Conexión a Internet.</li> <li>• Impresoras.</li> </ul>

## Acción 9

	<ul style="list-style-type: none"> <li>Material de oficina.</li> </ul>
Económicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>Costes indirectos de los recursos implicados.</li> </ul>
Responsable (s) de la ejecución	<ul style="list-style-type: none"> <li>Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad</li> <li>Dirección</li> </ul>
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>Documento testigo de la difusión de las políticas de promoción profesional a la plantilla.</li> <li>Estadísticas de promociones realizadas en el año desagregada por sexo, por puesto de trabajo.</li> <li>Número de candidaturas recibidas para las promociones desagregadas por puesto de trabajo, por sexo, por responsabilidades familiares.</li> <li>Número de candidaturas rechazadas para las promociones desagregadas por puesto de trabajo, por sexo, por responsabilidades familiares, por causas de rechazo.</li> <li>Plan de itinerario profesional por cada persona trabajadora.</li> </ul>
Observaciones	

### 4.5. Condiciones de trabajo

Información diagnóstica	<p>Destaca la necesidad de realizar una encuesta a la plantilla sobre la igualdad en la empresa para ver cómo evolucionan los aspectos analizados en los anteriores cuestionarios. Esta encuesta será más exhaustiva, sobre todo, en relación con el acoso sexual o por razón de sexo, a la promoción profesional y a la difusión del plan de Igualdad debido a los resultados obtenidos.</p>
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> <li>Generar una cultura empresarial de compromiso con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en toda la organización.</li> </ul>

## Acción 10

Diseñar y analizar una encuesta de percepción de la plantilla cada 2 años alternando igualdad, clima laboral y aspectos psicosociales para la revisión de las condiciones de trabajo de la plantilla incidiendo especialmente en las medidas tendentes a favorecer la conciliación y la corresponsabilidad.

## Acción 10

Prioridad	Año 2 y 4
Personas destinatarias	Todas las personas trabajadoras de la plantilla.
Descripción	Elaboración de encuestas por parte de personas expertas en psicosociales que incluya el análisis de la percepción de la plantilla sobre igualdad y clima laboral.
Recursos: Humanos	Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad Responsable de la gestión de personas PRL
Materiales	Ordenadores. Impresoras. Material de oficina.
Económicos	Costes indirectos de los recursos implicados.
Responsable (s) de la ejecución	Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad Responsable de la gestión de personas
Indicadores de seguimiento	Documento entregado a la plantilla. Memoria con el análisis de las encuestas (por año y final). Estadísticas de participación desagregadas por sexos y puesto de trabajo.
Observaciones	

### 4.6. *Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral*

Información diagnóstico	Se recomienda formar a la plantilla en materia de conciliación y corresponsabilidad mediante campañas de sensibilización especialmente destinadas a los trabajadores, elaborar y difundir una guía con los derechos de conciliación y difundirla a la plantilla.
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Difundir el sistema de conciliación de la vida laboral, personal y familiar.</li> <li>• Sensibilizar a la plantilla en materia de conciliación y corresponsabilidad.</li> </ul>

## Acción 11

Elaborar una Guía de conciliación y corresponsabilidad para el personal.

Prioridad	Año 3
Personas destinatarias	Todas las personas trabajadoras de la plantilla.
Descripción	<p>Diseño de un folleto o tríptico con las medidas de conciliación disponibles en la empresa teniendo en cuenta el Estatuto de los Trabajadores, los Convenios Colectivos aplicables y las medidas concretas de la empresa.</p> <p>Se recomienda entregar esta Guía a todo el personal que se incorpore en la empresa.</p>
Recursos: Humanos	Personal de la empresa que elabore la búsqueda de personal externo o personal interno experto en Igualdad que diseñe la guía.
Materiales	<p>Un folleto o tríptico.</p> <p>La difusión de la guía.</p>
Económicos	Costes de los recursos implicados
Responsable (s) de la ejecución	<p>Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad</p> <p>Responsable de la gestión de personas</p>
Indicadores de seguimiento	<p>El diseño de la Guía.</p> <p>Difusión de la Guía.</p> <p>N.º de personas de nueva incorporación desagregados por sexo a las que se les ha enviado la Guía.</p>
Observaciones	



## Acción 12

Formar en materia de conciliación y corresponsabilidad a la plantilla de la empresa	
Prioridad	Año 3
Personas destinatarias	La empresa en su totalidad.
Descripción	Desde la empresa se buscará una entidad formativa para proporcionar esta formación.
Recursos: Humanos	<ul style="list-style-type: none"> <li>. Personal de la empresa para buscar información.</li> </ul>
Materiales	<ul style="list-style-type: none"> <li>. Personal receptor de la actividad formativa.</li> <li>. Sala de formación, cañón y equipo informático.</li> <li>. Tiempo invertido por el personal que recibe la formación.</li> </ul>
Económicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>. Mínimo 2 horas de formación.</li> <li>. Coste aproximado de 260€.</li> </ul>
Responsable (s) de la ejecución	Área de Personas
Indicadores de seguimiento	<p>Nº de actividades formativas programadas</p> <p>Nº de asistentes a las actividades formativas desagregado por sexo</p> <p>Nº de horas de formación realizadas.</p> <p>C.V. de la persona que lleve a cabo la formación.</p>
Observaciones	Recordad que a la hora de programar las actividades formativas se ha de intentar siempre en la medida de lo posible programarlas dentro del horario laboral para facilitar la conciliación.

### 4.7. *Infrarrepresentación femenina*

Información diagnóstica	Las acciones relacionadas con este eje irán encaminados a la contratación de mujeres en las áreas masculinizadas y, por ende, se trabajará en la elaboración de un compromiso empresarial y de una acción positiva para fomentar dicha contratación o, en su caso, la promoción profesional de mujeres.
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Establecer medidas de acción positiva para aquellos puestos donde exista una clara infrarrepresentación masculina o femenina.</li> </ul>

### Acción 13

Diseñar una Acción Positiva para fomentar la selección y contratación de personal en los sectores, sobre todo, masculinizados de la empresa.

Prioridad	Año 1
Personas destinatarias	La empresa en su totalidad y, específicamente, las nuevas incorporaciones y promociones.
Descripción	Se deberá de realizar por parte de personal formado en materia de igualdad. Se elaborará un documento de compromiso empresarial en atención a esta acción.
Recursos: Humanos	Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad Dirección de la empresa Responsable de la gestión de personas
Materiales	Documentos que firmar.
Económicos	Costes de los recursos implicados
Responsable (s) de la ejecución	Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad
Indicadores de seguimiento	El compromiso firmado por la gerencia de la empresa. Correcta difusión del compromiso entre la plantilla. N.º de personas desagregados por sexo a los que se les hizo llegar el documento. N.º de acciones positivas llevadas a cabo y la justificación de las contrataciones en las que no se realizó dicha acción.
Observaciones	

#### 4.8. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

<b>Información diagnóstica</b>	En la empresa no existe alguna regulación sobre el acoso por razón de sexo o el acoso sexual. En esta empresa se ha elaborado el Protocolo de acoso sexual o por razón de sexo junto con la elaboración del presente Plan de Igualdad. Se manifiesta la necesidad de sensibilizar a la plantilla en este aspecto como acción prioritaria en el Plan de Igualdad.
<b>Objetivos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Difundir el sistema de prevención de acoso sexual y por razón de sexo.</li> <li>• Sensibilizar y formar a la plantilla en materia de prevención del acoso sexual y por razón de sexo.</li> </ul>

<b>Acción 14</b>	
Formar y sensibilizar en materia de Acoso sexual o por razón de sexo a la Comisión de Acoso para la prevención y atención del acoso sexual o por razón de sexo	
<b>Prioridad</b>	Año 1
<b>Personas destinatarias</b>	Todas las personas integrantes de la Comisión para la prevención y atención del acoso sexual o por razón de sexo.
<b>Descripción</b>	Esta acción será realizada posteriormente a la constitución de la Comisión (preferiblemente con el personal que ya ha formado parte de la Comisión Negociadora). Se podrá contar con una consultora externa.
<b>Recursos: Humanos</b>	Personal de la Comisión.
<b>Materiales</b>	Personal externo experto en igualdad (en su caso). Sala de reuniones.
<b>Económicos</b>	Presupuesto: aprox. 375€, mínimo 3h Coste de la reproducción de material didáctico Coste del alquiler de un salón de clases
<b>Responsable (s) de la ejecución</b>	Comisión para la prevención y atención del acoso sexual o por razón de sexo. Responsable de la gestión de personas

### Acción 14

Indicadores de seguimiento	Número de personas miembros asistentes vs. Total de personas miembros Número de horas de formación impartidas a la Comisión para la prevención y atención del acoso sexual o por razón de sexo vs número de horas de formación programadas.
Observaciones	Es importante programar las actividades de formación dentro del horario laboral. Será necesario hacer un Informe con la ficha técnica de la formación impartida para una futura valoración del impacto de la formación en el objetivo planteado. Se debe solicitar el CV de la persona que facilite la formación para una futura valoración de la formación. Esta formación se debe impartir a las personas que sean contratadas o promovidas a puestos de supervisión.

#### 4.9. *Comunicación y lenguaje no sexista*

Información diagnóstica	Como parte de las acciones que se recomiendan para cumplir estos objetivos se manifiesta la necesidad de introducir un módulo obligatorio para toda la plantilla en materia de comunicación inclusiva y elaborar una guía interna que sirva a las trabajadoras y a los trabajadores a la hora de aplicar la perspectiva de género en la comunicación.
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sensibilizar en materia de comunicación no sexista y lenguaje inclusivo a la plantilla.</li> <li>• Fomentar el uso del lenguaje inclusivo en la plantilla.</li> <li>• Revisar el uso del lenguaje inclusivo de la clasificación profesional de la empresa.</li> </ul>

### Acción 15

Elaborar una guía de lenguaje inclusivo y comunicación no sexista y divulgarla a toda la plantilla a través de un taller de comunicación.

Prioridad Año 1

## Acción 15

Personas destinatarias	Todas las personas trabajadoras de la plantilla. La clientela y grupos de interés de la empresa.
Descripción	<p>Se elaborará una Guía de lenguaje inclusivo en la que se describirán los principios básicos de su uso, ejemplos del lenguaje a utilizar y el objetivo y el impacto a conseguir mediante su implantación.</p> <p>Se hará una revisión de los documentos internos y externos para adecuar su contenido a la Guía de lenguaje inclusivo. Además, se hará revisión de las imágenes usadas en las comunicaciones de la empresa tanto internas como externas para evitar que éstas reflejen estereotipos de género.</p> <p>Se divulgará la Guía del lenguaje inclusivo entre la plantilla y se formará a la plantilla para garantizar la correcta implantación del lenguaje inclusivo en las comunicaciones de la empresa.</p> <p>Se podrá contar con asesoría externa.</p>
Recursos: Humanos	Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad
Materiales	<p>Ordenadores.</p> <p>Conexión a Internet.</p> <p>Impresoras.</p> <p>Material de oficina.</p>
Económicos	<p>Costes indirectos de los recursos implicados.</p> <p>Costo de elaboración de la guía por empresa asesora y formación a la plantilla: 290€</p>
Responsable (s) de la ejecución	Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad
Indicadores de seguimiento	<p>Protocolo para la prevención y atención del acoso sexual o por razón de sexo.</p> <p>Guía de lenguaje inclusivo.</p> <p>Documento testigo de la difusión de la Guía de lenguaje inclusivo a la plantilla.</p> <p>Número de campañas periódicas de difusión de la Guía de lenguaje inclusivo a la plantilla.</p> <p>Número de personas formadas en el uso de la Guía de lenguaje inclusivo a la plantilla vs. Total de personas en la plantilla, desagregado por sexo.</p>

### Acción 15

Observaciones	Número de horas de formación impartidas en el uso de la Guía de lenguaje inclusivo vs número de horas de formación programadas.

### Acción 16

Revisar el uso del lenguaje inclusivo en la clasificación profesional de la empresa.	
Prioridad	Año 1
Personas destinatarias	Todas las personas de la empresa.
Descripción	Revisión del título de los puestos de trabajo, clasificación y grupos profesionales de la empresa con perspectiva de género. Aplicación de los cambios en los documentos internos y externos de la empresa.
Recursos: Humanos	Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad Responsable de la gestión de personas
Materiales	Las DPTs. Otros documentos internos y externos
Económicos	Costes indirectos de los recursos implicados.
Responsable (s) de la ejecución	Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad
Indicadores de seguimiento	Listado con los cambios realizados. Nuevas DPTs.
Observaciones	

#### 4.10. Salud laboral con perspectiva de género

Información diagnóstico	<p>La empresa cuenta con un servicio de Prevención de Riesgos Laborales realizado con perspectiva de género por UNIMAT Prevención. En la evaluación de los riesgos laborales se contemplan medidas para los riesgos que puedan afectar a la preconcepción, el embarazo y la lactancia. Se manifiesta, de este modo, la necesidad de seguir realizando la Prevención de los Riesgos Laborales con perspectiva de género.</p> <p>Se contempla como acción hacer un registro de la casuística de las enfermedades ocupacionales y los accidentes de trabajo desagregados por sexo.</p>
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mantener el uso de la perspectiva de género en la Prevención de Riesgos Laborales tal y como se está realizando en la actualidad.</li> </ul>

Acción 17	
Hacer un registro de la casuística de las enfermedades por contingencias comunes y ocupacionales y los accidentes de trabajo desagregados por sexo.	
Prioridad	Año 4
Personas destinatarias	La plantilla de la empresa en su totalidad.
Descripción	La acción será realizada por personal, interno o externo, con formación en igualdad.
Recursos: Humanos	Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad
Materiales	El Plan de PRL y la Evaluación de Riesgos de la empresa.
Económicos	Costes indirectos de los recursos implicados
Responsable (s) de la ejecución	Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad
Indicadores de seguimiento	Documento con la revisión
Observaciones	

#### 4.11. Prevención de la Violencia de Género

Información diagnóstico	Se recomienda elaborar un Protocolo de Actuación y realizar campañas de difusión para la plantilla en relación con la prevención de la violencia de género y los derechos laborales de las mujeres víctimas de esta violencia.
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> <li>Adoptar e informar a la plantilla sobre los derechos de las trabajadoras que han sido víctimas de Violencia de Género.</li> </ul>

Acción 18	
Prevenir y atender las situaciones de Violencia de Género sexo mediante la elaboración y la aplicación de un Protocolo	
Prioridad	Año 3
Personas destinatarias	Todas las personas trabajadoras de la plantilla.
Descripción	<p>La Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad deberá elaborar un Protocolo de atención a las mujeres víctimas de la violencia de género en su plantilla.</p> <p>En este Protocolo se debe indicar el mecanismo para que las mujeres víctimas de la violencia de género de la plantilla puedan hacer uso de sus derechos laborales y de Seguridad Social, al igual que los recursos que existen en la Comunidad Autónoma de su centro de trabajo y/o residencia para atender a las personas víctimas de violencia de género. Se incluirá, además, el conjunto de medidas que la empresa promoverá para que en la empresa existan los mecanismos de apoyo a la mujer víctima de violencia de género en relación con su actividad de trabajo. Estos mecanismos se recogerán en un código de buenas prácticas.</p> <p>Se debe difundir a toda la plantilla el Protocolo de los derechos de las mujeres víctimas de violencia de género y el código de buenas prácticas.</p> <p>La Comisión para la prevención y atención del acoso sexual o por razón de sexo, será la responsable de velar que se cumpla el Protocolo de atención a las mujeres víctimas de la violencia de género.</p> <p>Una vez finalizado el Protocolo se debe hacer una declaración pública de principios con el objetivo de mostrar el compromiso de la Dirección hacia la prevención y eliminación de la violencia de género. Luego, se debe difundir el Protocolo de atención a las mujeres víctimas de la violencia de género.</p>



## Acción 18

Recursos: Humanos	<ul style="list-style-type: none"> <li>. Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad</li> <li>. Dirección</li> <li>. Personal en puestos de supervisión</li> <li>. Personal externo experto en igualdad (en su caso).</li> </ul>
Materiales	<ul style="list-style-type: none"> <li>. Ordenadores.</li> <li>. Conexión a Internet.</li> <li>. Impresoras.</li> <li>. Material de oficina.</li> </ul>
Económicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>. Presupuesto: aprox. 590€.</li> </ul>
Responsable (s) de la ejecución	<p>Comisión para la prevención y atención del acoso sexual o por razón de sexo.</p> <p>Dirección</p>
Indicadores de seguimiento	<p>*Protocolo de atención a las mujeres víctimas de la violencia de género.</p> <p>*Documento testigo de la difusión del Protocolo de atención a las mujeres víctimas de la violencia de género a la plantilla.</p> <p>*Documento testigo de la difusión del compromiso de la Dirección hacia la prevención y eliminación de la violencia de género.</p> <p>*Documento de confidencialidad de la empresa en relación con la atención a las mujeres víctimas de violencia de género.</p> <p>*Número de solicitudes recibidas en relación con el ejercicio de los derechos laborales y de Seguridad Social de las mujeres de la plantilla víctimas de violencia de género por año de vigencia del plan de igualdad.</p>
Observaciones	<p>Aunque en el Protocolo de atención a las mujeres víctimas de la violencia de género esté incluido el Código de buenas prácticas, es importante que este Código se divulgue por separado de forma clara y precisa.</p>

## Acción 19

Formar en materia de igualdad y erradicación de la violencia de género en el entorno laboral a la plantilla de la empresa.

Prioridad	Año 1
Personas destinatarias	La empresa en su totalidad.
Descripción	Desde la empresa se buscará una entidad formativa para proporcionar esta formación.
Recursos: Humanos	<ul style="list-style-type: none"> <li>. Personal de la empresa para buscar información.</li> </ul>
Materiales	<ul style="list-style-type: none"> <li>. Personal receptor de la actividad formativa.</li> <li>. Sala de formación, cañón y equipo informático.</li> <li>. Tiempo invertido por el personal que recibe la formación.</li> </ul>
Económicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>. Coste aproximado de 260€, mínimo 2 horas</li> </ul>
Responsable (s) de la ejecución	Área de Personas
Indicadores de seguimiento	<p>Nº de actividades formativas programadas</p> <p>Nº de asistentes a las actividades formativas desagregado por sexo</p> <p>Nº de horas de formación realizadas.</p> <p>C.V. de la persona que lleve a cabo la formación.</p>
Observaciones	Recordad que a la hora de programar las actividades formativas se ha de intentar siempre en la medida de lo posible programarlas dentro del horario laboral para facilitar la conciliación.

#### 4.12. Área de transversalidad e incorporación de la perspectiva de género en la entidad

Información diagnóstica	<p>El objetivo principal de este es potenciar la transversalidad de la perspectiva de género en la cultura empresarial. En este eje se incluye como necesidad la sensibilización continua de la plantilla en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, la coordinación y gestión en la correcta implementación del Plan de Igualdad y la realización de acciones específicas para las entidades públicas.</p> <p>Además, VCE manifiesta la necesidad de aplicar las cláusulas sociales con perspectiva de género en las que se valore la integración de la perspectiva de género en los contratos realizados para/con la entidad.</p>
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Difundir el Plan de Igualdad entre la plantilla.</li> <li>• Integrar la perspectiva de género en todas las áreas de la entidad.</li> </ul>

Acción 20	
Difusión a la plantilla de la empresa de la documentación relacionada con la igualdad en la empresa, incluyendo el Plan de Igualdad, a través de la intranet.	
Prioridad	Año 1
Personas destinatarias	Todas las personas en plantilla independientemente del puesto que ocupan, el tipo de contrato o jornada de trabajo.
Descripción	Se difundirá por diferentes vías el Plan de Igualdad de la empresa, garantizando que la información llegue a toda la plantilla.
Recursos: Humanos	Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad Dirección de la empresa
Materiales	Ordenadores Conexión a Internet Impresoras Material de oficina
Económicos	Costes indirectos de los recursos implicados.
Responsable (s) de la ejecución	Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad Dirección de la empresa

## Acción 20

Indicadores de seguimiento	Pruebas materiales de la difusión a la plantilla.
Observaciones	Esta difusión se podrá realizar de diferentes formas entre las que se incluye: formación presencial en la materia a la plantilla, difusión en la página web, email con la información a la totalidad de la empresa, elaboración de un tríptico, etc.

## Acción 21

Aplicación de las cláusulas sociales en las que se valoren la integración de la perspectiva de género	
Prioridad	Año 3
Personas destinatarias	Todas las personas en plantilla independientemente del puesto que ocupan, el tipo de contrato o jornada de trabajo; y todas las empresas que deseen licitar con la empresa.
Descripción	Estas cláusulas sociales se describirán en las licitaciones y se deberá tener en cuenta por parte de la empresa la vigilancia de los contratos realizados.
Recursos: Humanos	<ul style="list-style-type: none"> <li>. Dirección de la empresa</li> <li>. Personal que gestione los contratos</li> </ul>
Materiales	<p>Ordenadores</p> <p>Conexión a Internet</p> <p>Impresoras</p> <p>Material de oficina</p>
Económicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>. Costes indirectos de los recursos implicados.</li> </ul>
Responsable (s) de la ejecución	<p>Comisión de Igualdad</p> <p>Dirección de la empresa</p>
Indicadores de seguimiento	<p>La presentación de las licitaciones realizadas con cláusulas sociales.</p> <p>Los resultados de los contratos públicos otorgados.</p>
Observaciones	

## 5. Cronograma

	Periodos															
	AÑO 2022		AÑO 2023				AÑO 2024				AÑO 2025				AÑO 2026	
Acciones previstas	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III
<b>Proceso de selección y contratación</b>																
Formación en materia de Igualdad de Oportunidades en la selección y contratación de personal.																
Revisar y actualizar las prácticas de comunicación existentes (anuncios, demandas de empleo, publicación de vacantes internas, etc.) para incorporar un lenguaje neutro y eliminar estereotipos de género.																
Fomentar la participación equilibrada entre hombres y mujeres en los tribunales de selección y contratación de la empresa según normativa mediante constitución de tribunales paritarios para la selección y con formación acreditada en materia de igualdad.																
<b>Clasificación profesional, retribuciones y auditoría retributiva</b>																
Describir en detalle la política retributiva de la empresa para así contribuir con el principio de transparencia retributiva.																
Corregir las posibles discriminaciones retributivas por razón de sexo detectadas.																
<b>Formación</b>																
Elaborar el Plan de Formación Anual desde la perspectiva de género para todas las personas trabajadoras que contribuya a su desarrollo profesional y a equilibrar la plantilla con participación equilibrada de mujeres y hombres en las acciones formativas.																
Incluir en el proceso de Onboarding la formación en materia de igualdad de oportunidades y acoso.																
Facilitar el acceso a cursos de reciclaje para el personal que se incorpora tras un permiso de nacimiento y cuidado del menor y/o excedencia, así como a mujeres víctimas de violencia de género que se han visto obligadas a optar por la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo.																
<b>Promoción profesional</b>																
Redactar la política de promoción profesional de la empresa con perspectiva de género y difundirla a la plantilla.																
<b>Condiciones de trabajo</b>																
Diseñar y analizar una encuesta de percepción de la plantilla cada 2 años alternando igualdad, clima laboral y aspectos psicosociales para la revisión de las condiciones de trabajo de la plantilla incidiendo especialmente en las																



## 6. Seguimiento del plan de igualdad

El artículo 46 de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres establece que los Planes de Igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y las prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

De este modo, el seguimiento no debe entenderse como un proceso secundario, sino que forma parte del diseño inicial y debe realizarse en paralelo con la ejecución. Con él se realiza el control y verificación de que la ejecución de medidas se ajusta a las previsiones del Plan y, a la vez, sirve para detectar desajustes y poder adoptar medidas correctoras.

Para llevar a cabo el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad, la Comisión se reunirá periódicamente para planificar y conocer el grado de desarrollo del Plan y las cuestiones que hayan podido suscitarse en materia de igualdad. Para ello se podrán articular herramientas como fichas de seguimiento. La evaluación tendrá en cuenta los resultados, el proceso y el impacto. Para los resultados se tendrá en consideración información como el número de acciones implantadas por área y el número y sexo de personas beneficiarias. En el proceso se tendrá en consideración aspectos como el grado de información y comunicación a la plantilla, el grado de adecuación de los recursos, el grado de adecuación de las herramientas de recogida de información, mecanismos de seguimiento, dificultades encontradas, etc.

El órgano de vigilancia y control encargado de realizar el seguimiento a las acciones acordadas en el Plan de Igualdad será la Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad, la cual estará formada por:

Nombre y apellidos	En representación de:
María del Carmen Camps Rozalén	EMPRESA – DPT ADM.
Tatiana Sapena Escrivà	PLANTILLA – SINDICATO EXTERNO CCOO-PV

La Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad será responsable de la implantación y seguimiento de las medidas a realizar, pudiendo solicitar la colaboración de personas externas a la Comisión que puedan considerarse claves para la puesta en marcha de las

actividades, así como su seguimiento y evaluación.

El seguimiento de las actuaciones propuestas requiere hacerse de manera frecuente y continua, por lo que, se deben hacer revisiones trimestrales del avance del cumplimiento de las actuaciones propuestas. En el seguimiento del cumplimiento de las acciones propuestas en el Plan de Igualdad se controlará y verificará que la ejecución de las medidas se ajusta a lo previsto, y al detectar desajustes se deberá proceder a adoptar medidas correctoras.

Para llevar a cabo el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad, la Comisión se reunirá periódicamente para planificar y conocer el grado de desarrollo del Plan y las cuestiones que hayan podido suscitarse en materia de igualdad. Para ello se podrán articular herramientas como fichas de seguimiento.



## Modelo de FIS

Ficha de implementación y seguimiento de las acciones (FIS)			
Área			
N.º ACCIÓN			
Descripción de la acción			
Prioridad de la acción			
Departamento responsable			
Fecha de implementación			
Fecha de seguimiento			
Fis cumplimentada por			
Indicadores de seguimiento			
Indicadores de resultado			
Nivel de ejecución	Pendiente	En ejecución	Finalizada
Indicar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o completado totalmente (Dificultades)			
Indicadores de proceso			
Adecuación de los recursos asignados			
Dificultades y barreras encontradas para la implementación			
Soluciones adoptadas			
Indicadores de impacto			
Reducción de desigualdades			
Mejoras producidas			
Propuestas de futuro			
Documentación acreditativa de la ejecución de la medida			
Otros datos relevantes			

## 7. Evaluación del plan de igualdad

Con el fin de verificar la correcta implantación del Plan de Igualdad descrito en este documento, se evaluará el avance de la ejecución de las medidas establecidas al final de cada año de la vigencia del plan hasta la finalización de su vigencia. En las evaluaciones se hará una revisión de los indicadores de cada medida y se determinará su avance en función del objetivo establecido.

La evaluación tendrá en cuenta los resultados, el proceso y el impacto. Para los resultados se tendrá en consideración información como el número de acciones implantadas por área y el número y sexo de personas beneficiarias. En el proceso se tendrá en consideración aspectos como el grado de información y comunicación a la plantilla, el grado de adecuación de los recursos, el grado de adecuación de las herramientas de recogida de información, mecanismos de seguimiento, dificultades encontradas, etc.

En las evaluaciones periódicas del Plan de Igualdad se podrán contemplar la adopción de acciones correctivas, o cualquier otra que la Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad considere necesaria para el logro de los objetivos propuestos en el plan.

En la Evaluación final se reportarán los resultados obtenidos en cada objetivo establecido y se determinará el grado de cumplimiento de cada acción.

## 8. Procedimiento de modificación

Cuando por motivos ajenos a la voluntad de la Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad pudiesen surgir posibles discrepancias en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión según lo acordado en el presente plan de igualdad, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación, la Comisión Negociadora se reunirá con el objetivo de realizar las modificaciones pertinentes para adaptar el plan a las circunstancias en las que se encuentre la organización.

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

El Plan de Igualdad se revisará antes de la finalización del periodo de vigencia cuando concurren las siguientes circunstancias, recogidas en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos

## colectivos de trabajo:

- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social
- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.
- Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria.
- Las medidas del plan de igualdad podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.