

I Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres

*Julio 2025 -
Julio 2029*



CENTRE OCUPACIONAL I RESIDÈNCIA

Les Talaies



PARRA CONCA



*entidad
colaboradora:*



Camino Nuevo de Picaña, 31
46014 Valencia
Tel: 963 577 577
www.indiceconsultoria.com



Índice

1.	PRESENTACIÓN	3
2.	PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD	5
3.	AMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL	5
4.	INFORME DE DIAGNÓSTICO	5
4.1	<i>Metodología de Investigación</i>	5
4.2.	<i>Áreas de diagnóstico</i>	7
4.3.	<i>Información básica de la empresa</i>	8
4.4.	<i>Organigrama</i>	9
4.5.	<i>Resultados del informe diagnóstico</i>	9
4.5.1.	<i>Análisis cuantitativo de la plantilla</i>	9
4.5.2.	<i>Auditoría Retributiva</i>	24
4.5.3.	<i>Análisis de igualdad por materias</i>	37
4.5.4	<i>Conclusiones del diagnóstico</i>	59
5.	PLAN DE IGUALDAD	64
5.1	<i>Justificación jurídica</i>	65
5.2	<i>Objetivos generales y específicos del Plan de Igualdad</i>	66
6.	MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD	68
7.	APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO	95
8.	EVALUACIÓN Y REVISIÓN	96
9.	CALENDARIO DE ACTUACIONES	98
11.	PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN	101
12.	FIRMA DEL PLAN DE IGUALDAD	102
	BIBLIOGRAFÍA	103

1. PRESENTACIÓN

El centro ocupacional y la Residencia “Les Talaies” son servicios complementarios dentro del sistema de servicios sociales que atienden a personas usuarias con discapacidad intelectual, cuya titularidad corresponde a la Consellería de Servicios Sociales, Igualdad y Vivienda de la Generalitat Valenciana.

Estos servicios son gestionados, desde el 19 de noviembre de 1998 por el Organismo Autónomo Local “Parra Conca” dependiente del Ayuntamiento de Villajoyosa, aprobados sus Estatutos iniciales por resolución de fecha 28 de agosto de 1.996, y siendo publicados sus Estatutos modificados en texto íntegro en el B.O.P. de fecha 5 de junio de 2006.

Dicho Organismo se constituye con el fin de gestionar el Centro Ocupacional y Residencia Comarcal de Discapacitados Intelectuales “Les Talaies”.

El presente Reglamento de Régimen Interior tiene por objeto garantizar los derechos y deberes de los/as usuarios/as, así como regular la participación, organización y funcionamiento del Centro Ocupacional y Residencia “Les Talaies”, facilitando la dinámica de trabajo y las relaciones entre profesionales, usuarios/as y familiares de las personas que conviven en el centro residencial.

Tiene carácter obligatorio para todos ellos/as y es de aplicación para los dos servicios. Su aprobación corresponde a la Junta de Gobierno del Organismo Autónomo Local *Parra Conca* conforme al artículo 9.b) de los Estatutos, y su versión inicial se aprobó en sesión extraordinaria y urgente de fecha 3 de junio de 2002.

El Centro Ocupacional y Residencia “Les Talaies” se encuentra ubicado en el término municipal de La Vila Joiosa, en la carretera nacional hacia Benidorm a unos tres kilómetros aproximadamente del casco urbano, pudiendo cambiar, si así conviene, su ubicación, o crear nuevas secciones o locales secundarios o subsidiarios.

Según el Decreto 27/2023, de 10 de marzo, de tipología y funcionamiento de centros, servicios y programas de servicios sociales, el CENTRO OCUPACIONAL LES TALAIES se define como un “centro de atención diurna integral e individualizada para personas con diversidad intelectual y necesidades de apoyo ligero y limitado” y centro de día se define en la misma ley como “centro de atención diurna integral e individualizada para personas con diversidad intelectual y necesidades de apoyo extensos y generalizados”. Su objeto será “promover la autonomía y la inclusión social, mediante programas de ajuste personal y social, medidas de apoyo a la familia y ocupación terapéutica”.

Todo ello se cumplirá ofreciendo las siguientes prestaciones (carta de servicios):

- Promoción y habilitación para la ocupación.
- Atención integral individualizada.
- Atención, orientación e intervención psicológica y socioeducativa.
- Promoción de la salud y actividad física.
- Participación e intervención comunitaria.
- Orientación y apoyo a la unidad de convivencia.
- Servicios opcionales de transporte y comedor.

Con independencia de las actividades que se desarrollen en el centro, éstas no implicarán, por lo que se refiere a los atendidos, ningún tipo de relación laboral.

Así mismo, la Residencia “LES TALAIES” se define como un “centro de atención integral, destinado a personas con discapacidad intelectual y con necesidades de apoyo extenso y generalizado, que por sus dificultades de integración y permanencia en su entorno familiar y comunitario, precisan una alternativa al hogar”.

Su objetivo será “garantizar la atención necesaria a las personas que residan para satisfacer sus necesidades de apoyo en la vida diaria, en su desarrollo personal, autogestión e inclusión comunitaria”.

Todo ello se ofrecerá a través de las siguientes prestaciones (carta de servicios):

- Atención básica, alojamiento y manutención
- Atención terapéutica y rehabilitadora interdisciplinar.
- Coordinación médico-sanitaria.
- Rehabilitación física
- Atención a la familia y personas allegadas.
- Promoción de la inclusión social y actividades de ocio y tiempo libre en la comunidad.
- Orientación, formación y fomento de la ocupación, en su caso.

La capacidad de la residencia será de 60 plazas, distribuidas en los seis hogares que la componen. La capacidad del centro ocupacional será de 20 plazas. El horario de atención en la residencia es de 24 horas diarias. La residencia funciona los 365 días del año. El centro ocupacional permanecerá cerrado por vacaciones durante los períodos fijados por la dirección del centro y aprobados por la Junta de Gobierno del Organismo que gestiona, atendiendo a la normativa vigente.

2. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD

El I Plan de Igualdad de Oportunidades del Organismo Autónomo Local Parra Conca según la normativa en vigor para la implementación de planes de igualdad en las empresas, ha sido negociado según lo dispuesto en el R.D. 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro. A tal efecto, se ha constituido la comisión negociadora en la que han participado de forma paritaria la representación de la empresa y la representación de las personas trabajadoras mediante la participación de la representación legal de la plantilla trabajadora de la entidad por medio del sindicato CC.OO. y el de UGT, y la representación legal de la empresa (**ANEXO I**).

La comisión negociadora se constituyó el **22 de octubre de 2024**. Sucesivamente se han realizado otras reuniones, para tratar los puntos del diagnóstico, así como la metodología de trabajo y después su aprobación. La aprobación del I Plan de Igualdad se realizó el **02 de julio de 2025**.

3. AMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

El ámbito personal del presente plan de igualdad se establece para todas las personas trabajadoras de la entidad.

El ámbito territorial o geográfico se establece para el centro de trabajo ubicado en el municipio de Villajoyosa (Alicante).

El ámbito temporal o vigencia del citado plan, se contempla desde **julio de 2025 hasta julio de 2029**. Una vez finalizado el período de vigencia, el plan se mantendrá en vigor hasta la aprobación del siguiente, sin que, en su caso, su duración máxima exceda del periodo de 4 años previsto en el artículo 9.1 del RD 901/2020.

4. INFORME DE DIAGNÓSTICO

5.1 Metodología de Investigación

Con el objetivo de identificar la situación en la que se encuentra la empresa en relación con la igualdad entre mujeres y hombres, haciendo visible la situación de partida de la plantilla, detectando si existen discriminaciones o desigualdades en las prácticas de

gestión de recursos humanos y analizando los efectos que tienen para hombres y mujeres el conjunto de las actividades de los procesos técnicos y productivos así como el sistema de organización del trabajo, se ha realizado un **diagnóstico de situación inicial** de la Entidad.

El diagnóstico se ha elaborado a partir de la recopilación y análisis de la información necesaria para medir y evaluar, a través de **indicadores cuantitativos y cualitativos**, aquellas desigualdades por razón de sexo que pudieran existir en la empresa y, esencialmente, visibilizar cualquier obstáculo que dificulte la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Las **características** más representativas del proceso de recogida de datos llevado a cabo en la entidad son:

- **Metodología y herramientas utilizadas:** se han utilizado diferentes cuestionarios y formularios como instrumentos para la recogida de datos. Más concretamente, los instrumentos utilizados han sido: (1) un cuestionario dirigido a responsables de la entidad, que ha sido difundido y cumplimentado online (Google Forms) y que ha permitido recoger información cualitativa; (2) un cuestionario dirigido al departamento de recursos humanos, con la finalidad de recoger datos cuantitativos; (3) un formulario dirigido a la plantilla, que ha sido difundido y cumplimentado online (Google Forms), que ha permitido conocer las opiniones y valoraciones de hombres y mujeres trabajadoras en relación a las materias analizadas; (4) también se ha tenido en cuenta información relativa a la publicidad, información corporativa, redes sociales, e imagen de la entidad.
- **Fecha de recogida de la información:** los cuestionarios y la cumplimentación de la tabla cuantitativa han sido rellenadas desde enero a febrero de 2025.
- **Periodo de referencia de los datos analizados:** los datos se refieren al periodo de 2024 en cuanto a los de tipo cuantitativo, las encuestas y datos cualitativos se han valorado durante los meses de rellenadas desde enero a febrero de 2025.
- **Fecha de realización del diagnóstico:** el estudio, análisis y redacción del informe diagnóstico se ha producido en los meses de marzo de 2024 a abril de 2025.
- **Personas físicas o jurídicas que han intervenido en su elaboración:** han participado en la elaboración del diagnóstico inicial la Comisión Negociadora del

Plan de Igualdad, y una consultora externa por parte de una entidad colaboradora (Índice Formación y Consultoría, S.L.).

4.2. Áreas de diagnóstico

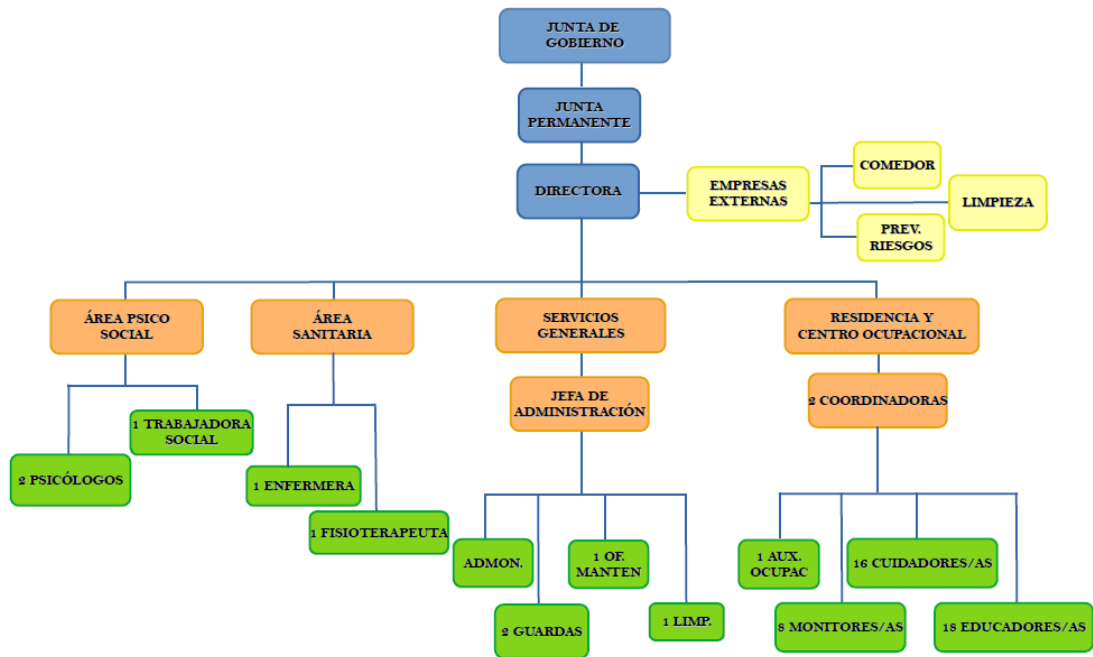
Las Áreas para el diagnóstico mínimas vienen definidas por la legislación vigente. Se han añadido cuatro áreas de mejora, abajo detalladas, que consideramos relevante dadas las características de la organización.

Áreas de Diagnóstico
1-Área de actuación: PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN
2-Área de actuación: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL
3-Área de actuación: FORMACIÓN
4-Área de actuación: PROMOCIÓN PROFESIONAL
5-Área de actuación: RETRIBUCIONES Y AUDITORÍA RETRIBUTIVA
6-Área de actuación: INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA
7-Área de actuación: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL
8- Área de mejora: COMUNICACIÓN INCLUSIVA Y NO SEXISTA
9- Área de mejora: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO
10- Área de mejora: APOYO A LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO
11- Área de mejora: SALUD LABORAL

4.3. Información básica de la empresa

DATOS DE LA EMPRESA						
Razón social	ORGANISMO AUTÓNOMO LOCAL PARRA CONCA					
NIF	P 5313901J					
Domicilio social	Partida Atalayas, 20 – 03570 La Vila Joiosa - Alicante					
Forma jurídica	Organismo Autónomo Local dependiente del Ayuntamiento de Villajoyosa					
Año de constitución	1998					
Responsable de la Entidad						
Nombre	Marcos Enrique Zaragoza Mayor					
Cargo	Presidente					
Telf.	966853104					
e-mail	rdp_lestalaies@gva.es					
Responsable de Igualdad						
Nombre	Nieves Llopis Lloret					
Cargo	Directora					
Telf.	966853104					
e-mail	rdp_lestalaies@gva.es					
ACTIVIDAD						
Sector Actividad	Servicios					
CNAE	87,2					
Descripción de la actividad	Asistencia en establecimientos residenciales para personas con discapacidad intelectual, (...)					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	Local					
DIMENSIÓN						
Personas Trabajadoras 2024	Mujeres	63	Hombres	19	Total	82
Personas Trabajadoras 2025	Mujeres	51	Hombres	17	Total	68
Centros de trabajo	Centro Ocupacional y Residencia Les Talaies					
Facturación anual de 2022 (€)	Subvención de la Conselleria de Servicios Sociales mediante contrato programa por importe de 2.776.211,02€					
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Dispone de departamento de personal	NO					
Representación Legal de Trabajadores y Trabajadoras	SI – COMITÉ DE EMPRESA					

4.4. Organigrama



4.5. Resultados del informe diagnóstico

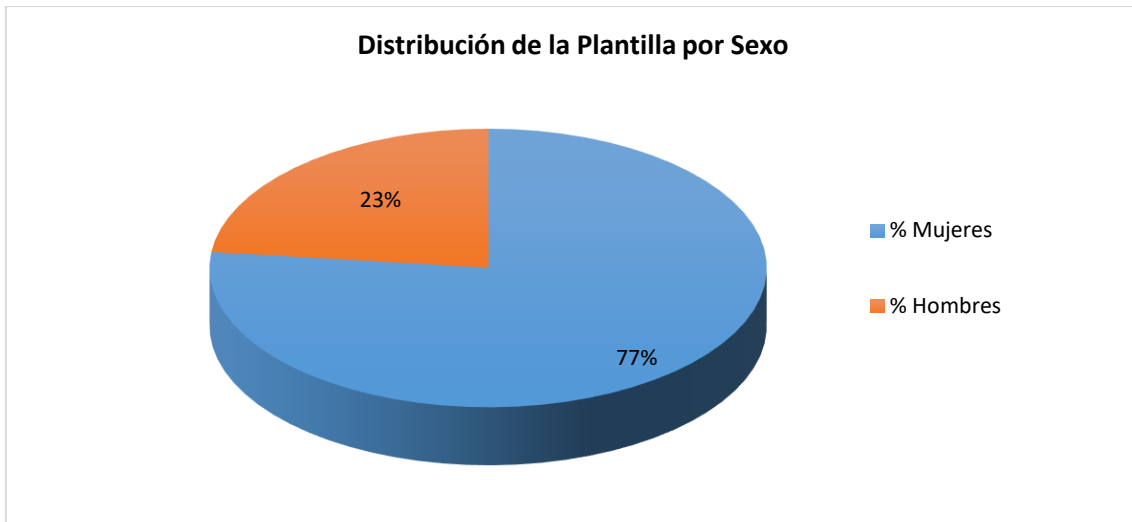
A continuación, presentamos los principales resultados del diagnóstico de situación inicial de la entidad, en dos apartados: análisis cuantitativo de la plantilla, y análisis de igualdad por materias.

4.5.1. Análisis cuantitativo de la plantilla

En este apartado se realizará un análisis cuantitativo de la plantilla segregando los datos por sexo.

ANÁLISIS POR SEXO DE LA PLANTILLA

En el momento de recogida de información, la cual correspondía a la anualidad 2024, la plantilla de la entidad ha contado durante todo el año 2024 con un total de 82 personas: 63 mujeres (77%) y 19 hombres (23%).



Como podemos observar, la plantilla está feminizada y, por tanto, la representatividad no está equilibrada según la distribución que marca la normativa en materia de igualdad (40-60 por ciento de cada sexo).

De este modo, existe un desequilibrio en la plantilla, al haber mayor número de mujeres que hombres, considerando que las plantillas equilibradas entran en torno a un rango de 40-60% como se indicaba anteriormente.

Estos datos evidencian que la empresa desempeña su labor en los sectores de las residencias para personas con discapacidad intelectual y centros ocupaciones con el fin de mejorar su calidad de vida, donde son las mujeres quienes realizan normalmente estas funciones. El reflejo de la plantilla es una muestra de los roles de género construidos en nuestro sistema patriarcal, donde las mujeres llevan a cabo funciones relacionadas con la reproducción como los cuidados y atención de las personas, y los hombres, en cambio, funciones relacionadas con la producción.

ANÁLISIS POR DIVERSIDAD DE LA PLANTILLA

A continuación, reflejamos la diversidad de la plantilla en cuanto a origen y personas con diversidad funcional. Como podemos observar, hay 2 personas con discapacidad en nivel operativo, concretamente 2 mujeres y ninguna persona extranjera en ningún nivel. Como hemos comentado anteriormente, es más probable que haya más mujeres

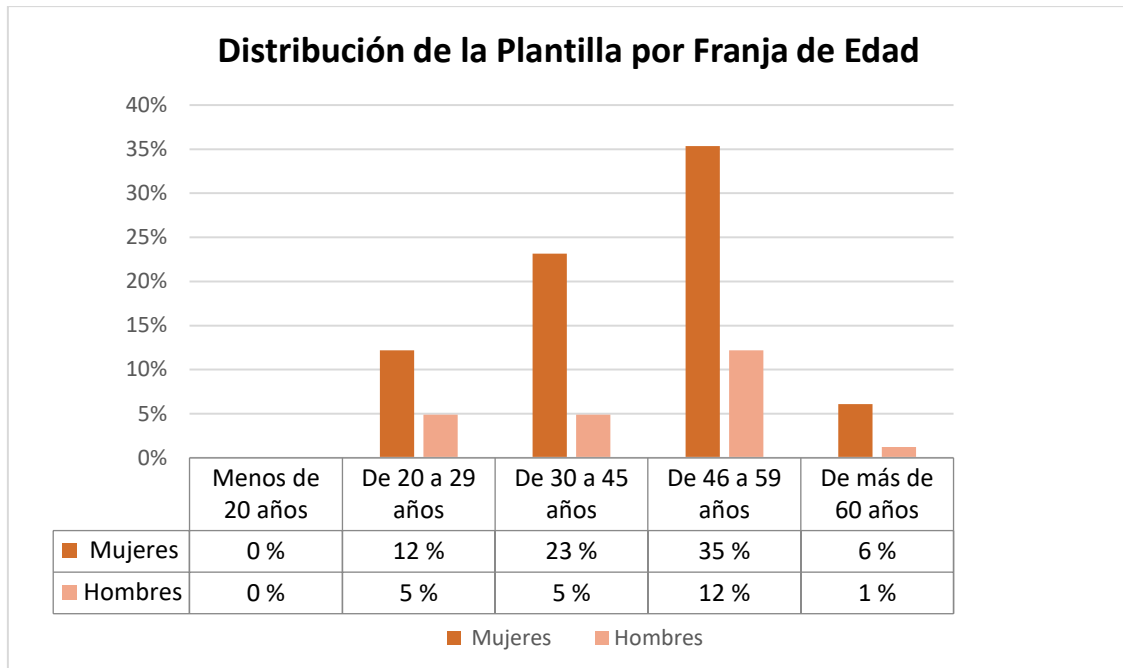
extranjeras o con discapacidad, porque la entidad está feminizada, estando formada por 63 mujeres y 19 hombres.

DIVERSIDAD	MUJERES	% sobre ♀	HOMBRES	% sobre ♂	TOTAL HOMBRES Y MUJERES	% TOTAL PLANTILLA
Personas extranjeras en dirección y altos cargos	0	0%	0	0%	0	0%
Personas extranjeras en nivel operativo	0	0%	0	0%	0	0%
Personas con discapacidad en dirección y altos cargos	0	0%	0	0%	0	0%
Personas con discapacidad en nivel operativo	2	3%	0	0%	2	2%

ANÁLISIS POR EDAD DE LA PLANTILLA

A continuación, se presenta la distribución por edades de la plantilla, desagregando los datos en función del sexo:

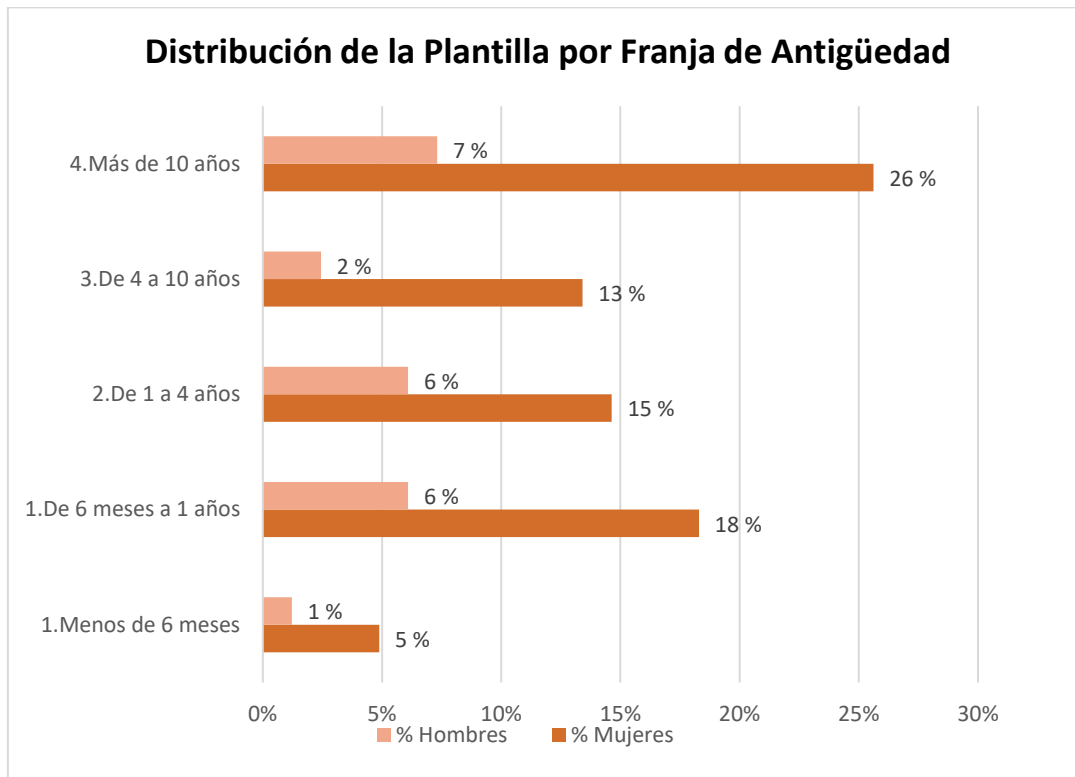
Franja de edades	Mujeres	Hombres	Total general
De 20 a 29 años	10	4	14
De 30 a 45 años	19	4	23
De 46 a 59 años	29	10	39
De más de 60 años	5	1	6
Total general	63	19	82



Los grupos de edad donde más personal se concentra es la franja de 46 a 59 años, con un 35% de mujeres y un 12% de hombres del total de la plantilla, lo que es lo mismo, 29 mujeres y 10 hombres. Después nos encontramos en la franja de edad de 30 a 45 años ocupada por un 23% de mujeres y un 5% de hombres, en concreto 19 mujeres y 4 hombres. Seguidamente, nos encontramos con la franja de 20 a 29 años con un 12% de mujeres y un 5% de hombres, concretamente 10 mujeres y 4 hombres. Por último, encontramos la franja de más de 60 años, con un 6% de mujeres y un 1% de hombres, ocupado solamente por 5 mujeres y un hombre. Observando los datos, podemos ver que se prioriza la franja de edad de 46 a 59 años para los puestos de trabajo de la entidad.

En un análisis por sexo encontramos que hay un poco de desequilibrio en el número de plantilla entre mujeres y hombres en todas las franjas de edad. Por tanto, encontramos diferencias significativas y cuantitativas en cuanto a la distribución por sexo y edad.

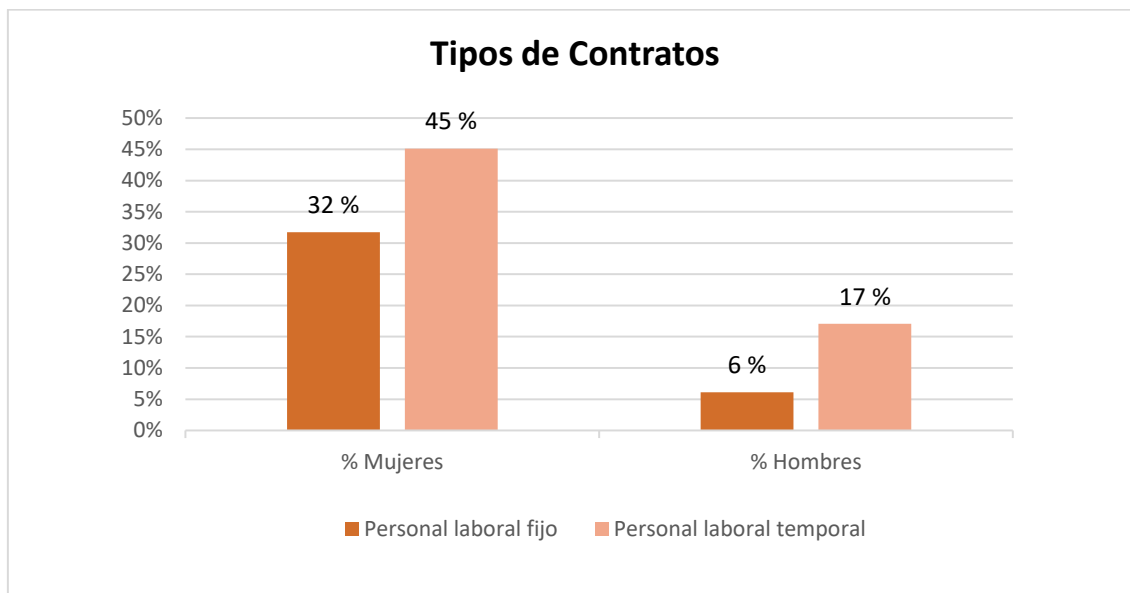
ANTIGÜEDAD DE LA PLANTILLA



Después de realizar un análisis de la antigüedad de la plantilla, la franja de antigüedad donde se encuentra la mayor parte de la plantilla en la entidad es en la franja de más de 10 años, formada por un 26% de mujeres y un 7% de hombres, por 21 mujeres y 6 hombres, más concretamente, se encuentran entre los 13 y los 26 años de antigüedad. A continuación, se encuentra la franja de 6 meses a 1 año, formada por un 18% de mujeres y un 6 % de hombres, siendo 15 mujeres y 5 hombres. Seguidamente se encuentra la franja de 1 a 4 años, formada por un 15% de mujeres y un 6% de hombres, siendo 12 mujeres y 5 hombres. Por último, las franjas con menor número de personas son, la de 4 a 10 años, compuesta por un 15% de mujeres y un 6% de hombres, por 12 mujeres y 5 hombres; y la franja de menos de 6 meses formada por un 5% de mujeres y un 1% de hombres, siendo 4 mujeres y un hombre.

TIPOS DE CONTRATOS Y JORNADA

A continuación, se muestran las gráficas por tipos de contratos de la plantilla:



Respecto a los tipos de contratos de la plantilla de la entidad, la mayoría son temporales:

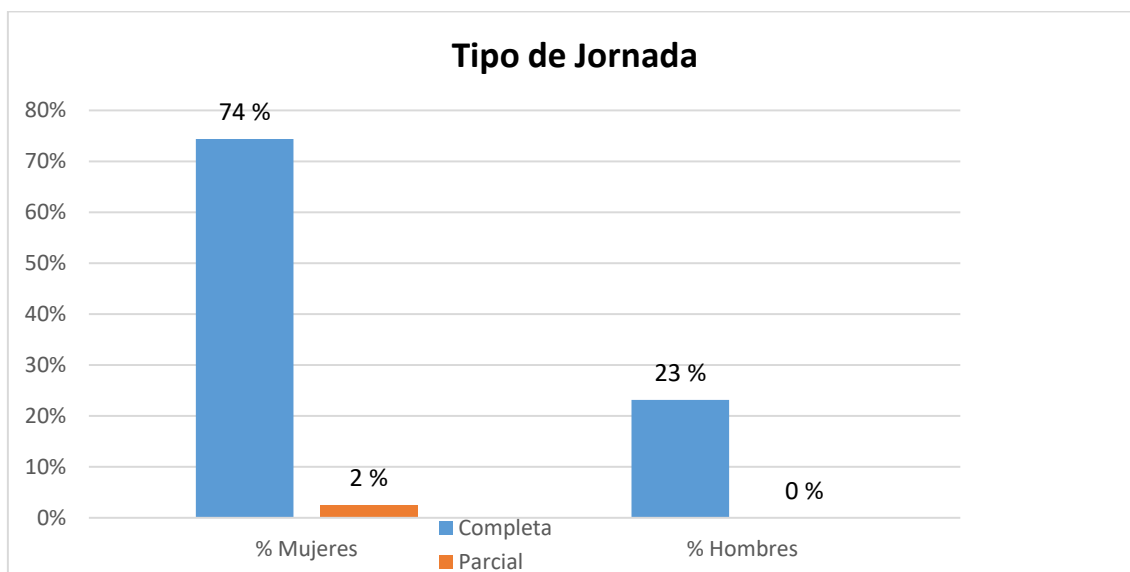
Tipos de contratos	Mujeres	Hombres	Total general
Personal laboral fijo	26	5	31
Personal laboral temporal	37	14	51
Total general	63	19	82

Respecto al tipo de contrato de la plantilla de la entidad, un 45% de mujeres y un 17% de hombres sobre el total de la plantilla, tienen contratos de personal laboral temporal (37 mujeres y 14 hombres). Por otro lado, el tipo de contrato con menos personal es el de Personal laboral fijo, formado por un 32% de mujeres y un 6% de hombres, por 26 mujeres y 5 hombres.

La mayor parte de la plantilla se encuentra en un contrato de personal laboral temporal. Sin embargo, como hemos comentado en los anteriores apartados, no puede haber paridad en las cifras porque la plantilla está feminizada. Esta entidad pública está regulada por la normativa aplicable de empleo público y por la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo

público. Por lo que en 2024 a causa de la transformación del personal laboral temporal a fijo ha variado el número de plantilla con contrato de personal laboral temporal. Sin embargo, el VIII Convenio ha implementado reducciones de jornada para 2024 y 2025 que obligan a las residencias a reforzar plantilla con personal temporal, para cumplir con la atención continua.

Respecto a la distribución de la plantilla por tipo de jornada, se muestra la siguiente gráfica:

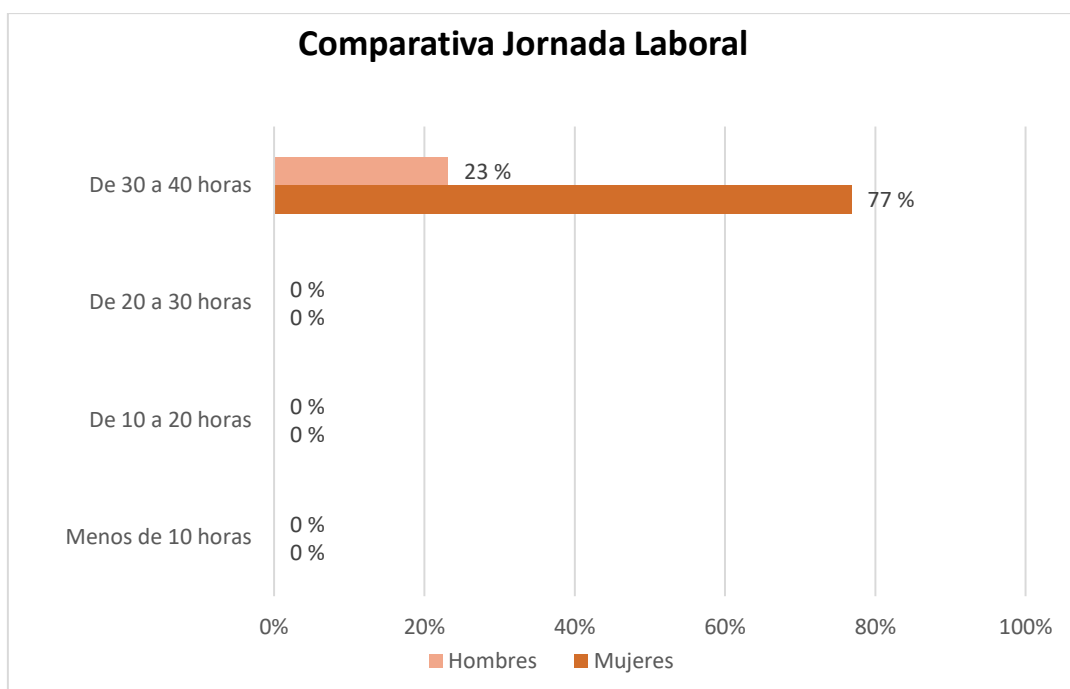


En la entidad, el 98% de la plantilla tiene una dedicación completa, es decir, dedican entre 37,5 y 35 horas semanales, la cual tiene más estabilidad en la organización. Y el 2% dispone de una dedicación parcial, siendo esta menor a 35 horas.

Desagregando por sexo, tanto en la dedicación completa como en la parcial, es evidente que no hay paridad en las cifras por los motivos anteriormente comentados, habiendo un 74% de mujeres y un 23% de hombres sobre el total de la plantilla, 61 mujeres y 19 hombres, en jornada completa, y un 2% de mujeres (2 mujeres) y ningún hombre en la jornada parcial.

A continuación, presentamos la comparativa por jornada laboral:

Jornada laboral semanal	Mujeres	Hombres	Total general
De 10 a 20 horas	0	0	0
De 20 a 30 horas	0	0	0
De 30 a 40 horas	63	19	82
Total general	63	19	82



Al realizar una comparativa de la jornada laboral, observamos que las horas de dedicación al trabajo a jornada de 30 a 40 horas semanales, está compuesta por un 77% de mujeres y un 23% de hombres sobre el total de la plantilla, es decir, por 63 mujeres y por 19 hombres, estando, por tanto, toda la plantilla en esta franja.

Hay que tener en cuenta, si las personas que ocupan la jornada parcial son por motivos de conciliación o no, etc. Estas jornadas parciales provocan cierto estrés por la movilidad que suponen, así como inestabilidad laboral. No olvidemos la repercusión en las pensiones en un futuro.

NIVEL DE FORMACIÓN POR SEXO

Observamos que el máximo nivel alcanzado es el de Licenciatura/ Grado encontrando a 5 mujeres y un hombre. Seguidamente, con Diplomatura encontramos a 4 mujeres.

Nivel de Formación	Mujeres	Hombres	Total general
Estudios Primarios	1	0	1
Bachillerato/BUP	20	9	29
F.P. I / C.F. Grado Medio	20	3	23
F.P. II / C.F. Grado Superior	13	5	18
Diplomatura	4	0	4
Licenciatura / Grado	5	1	6
Total general	63	19	82

En general, se observa en esta plantilla diferentes niveles formativos. Como nivel formativo más alto encontramos Licenciatura/Grado y Diplomatura, formado por 9 mujeres y un hombre.

El nivel de estudios con mayor cantidad de personal es el de bachillerato/BUP, con un total de 14 mujeres y 5 hombres. Después se encuentra el nivel de FP grado medio con 29 personas, 20 mujeres y 9 hombres. Seguidamente, el nivel de estudios sería la FP de grado superior formado por 18 personas, 13 mujeres y 5 hombres. Por último, hay tres personas con estudios primarios, solo una mujer.

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR PUESTOS DE TRABAJO Y NIVEL JERÁRQUICO

En este apartado debemos reflejar, tal y como muestra el organigrama de la entidad de la página 9, que la misma está formada según los datos aportados del año 2024, en primer lugar, por la Junta de Gobierno y la Junta Permanente, Junta Directiva se rige por sus Estatutos y la Junta Permanente está compuesta por la concejala de Servicios Sociales y el presidente de la Asociación de Discapacitados. Además, la Gerencia del Centro la desempeña una mujer y el equipo técnico está formado por un psicólogo, una psicóloga, dos coordinadoras, una trabajadora social, una fisioterapeuta y una enfermera.

A continuación, según el orden del organigrama, el órgano que asumo más responsabilidad es la junta y posteriormente, la siguiente figura que asume más responsabilidad es el cargo de Dirección ocupado por una mujer. Sin embargo, el órgano de mayor responsabilidad está ocupado por un hombre que es el cargo de presidente y la concejala de servicios sociales ocupada por una mujer, por lo que nos encontramos que no hay segregación vertical y se da un equilibrio.

Si analizamos los puestos de trabajo de la entidad, podemos ver que el puesto que aglutina el mayor número de personal es “Educador/a”, ocupado por 20 mujeres y 12 hombres.

Los puestos ocupados por el sexo femenino de manera unipersonal son:

- Dirección
- Trabajador/a Social

- DUE (Enfermero/a)
- Fisioterapeuta
- Jefe/a administración
- Administrativo/a
- Auxiliar Ocupacional
- Limpiador/a

Los puestos ocupados por el sexo masculino de manera unipersonal son:

- Oficial 1ª Mantenimiento
- Guarda

Los puestos ocupados sólo por mujeres son:

- Coordinación

Los puestos ocupados sólo por hombres son:

- Guarda

Los puestos de composición mixta en este centro son:

- Educador/a (composición no paritaria, ya que son 20 mujeres y 12 hombres).
- Psicólogo/a (composición no paritaria, ya que son 2 mujeres y 1 hombre).
- Monitor/a (composición no paritaria, ya que son 11 mujeres y 1 hombre).
- Cuidador/a (composición no paritaria, ya que son 20 mujeres y 3 hombres).

A continuación, mostramos la composición de la plantilla de manera gráfica:

PUESTOS			
Puesto de Trabajo	Mujer	Hombre	Total general
Dirección	1	0	1
Coordinación	2	0	2
Auxiliar Ocupacional	1	0	1
Psicologo/a	2	1	3
Enfermería	1	0	1
Fisioterapeuta	1	0	1
Cuidador/a	20	3	23
Administrativo/a	1	0	1
Educador/a	20	12	32
Trabajo Social	1	0	1
Guarda	0	1	1

Oficial 1ª mantenimiento	0	1	1
Jefe/a Administración	1	0	1
Monitor/a	11	1	12
Limpiador/a	1	0	1
Total general	63	19	82

En un análisis por sexos, cabe señalar que se trata de una entidad dedicada a las residencias para personas con discapacidad intelectual y centros ocupacionales. Por tanto, se trata de un sector muy feminizado, donde encontramos una clara segregación horizontal, donde se concentran más mujeres que hombres en este caso y sector de actividad.

En cuanto a los puestos de mayor responsabilidad dentro de la plantilla, el puesto de Dirección de la entidad está ocupado por 1 mujer.

Según los datos aportados por la entidad, como hemos mencionado anteriormente, la Junta Directiva se rige por sus Estatutos, la Junta Permanente está compuesta por la concejala de Servicios Sociales y el presidente de la Asociación de Discapacitados. Además, la Gerencia del Centro la desempeña una mujer y el equipo técnico está formado por un psicólogo, una psicóloga, dos coordinadoras, una trabajadora social, una fisioterapeuta y una enfermera.

NIVEL DE FORMACIÓN POR PUESTO

En este apartado se procederá a analizar si existe desequilibrio entre el nivel formativo máximo alcanzado y los requerimientos de cada puesto de trabajo ocupado por personas de ambos sexos, y si dicho desequilibrio afecta de manera diferente a mujeres y hombres.

Puesto de Trabajo	Mujer	Hombre	Total general
Dirección	1	0	1
Licenciatura / Grado			
Coordinador/a	2	0	2
Licenciatura / Grado			
Psicólogo/a	2	1	3
Licenciatura / Grado			
Trabajador/a social	1	0	1
Diplomatura			

Educador/a	20	12	32
F.P. II / C.F. Grado Superior, F.P. I / C.F. Grado Medio y Bachillerato/BUP			
DUE (Enfermero/a)	1	0	1
Diplomatura			
Fisioterapeuta	1	0	1
Diplomatura			
Jefe/a administración	1	0	1
Diplomatura			
Oficial Administración	1	0	1
F.P. II / C.F. Grado Superior			
Cuidador/a	20	3	23
F.P. II / C.F. Grado Superior, Bachillerato/BUP y F.P. I / C.F. Grado Medio			
Auxiliar Ocupacional	1	0	1
F.P. I / C.F. Grado Medio			
Monitor/a	11	1	12
Bachillerato/BUP y F.P. II / C.F. Grado Superior			
Guarda	0	1	1
E.S.O.			
Limpiador/a	1	0	1
Estudios primarios			
Oficial 1ª Mantenimiento	0	1	1
F.P. II / C.F. Grado Superior			
Total general	63	19	82

Se observa que hay equilibrio en el nivel formativo de mujeres y hombres en los puestos que ocupan con mismas responsabilidades, funciones e igual valor.

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR PUESTO Y RESPONSABILIDADES FAMILIARES

Seguidamente se procederá a analizar, si existen puestos en los cuales pueda haber diferencias asociadas al hecho de tener responsabilidades familiares. En otras palabras, vamos a tratar de identificar los efectos que la situación familiar o personal de la plantilla puede tener en la presencia de mujeres y hombres en la empresa.

Se intentará dar a conocer cuántas personas que forman parte de la plantilla cuentan con responsabilidades familiares, bien hijas/os menores de 12 años o bien personas

mayores a su cuidado o atención, y si alguna de estas personas tiene diversidad funcional.

Nª Hijos/as menores de 12 años			
Puesto de Trabajo	Mujer	Hombre	N.º Total de hijos/as menores de 12 años
Administrativo/a	1	0	1 pers. un hijo/a
Monitor/a	2	0	2 pers. un hijo/a y 1 pers. dos hijos/as
Educador/a	6	1	6 pers. un hijo/a y 1 pers. dos hijos/as
Cuidador/a	3	0	1 pers. un hijo/a y 2 pers. dos hijos/as
Auxiliar Ocupacional	1	0	1 pers. un hijo/a
N.º Total de hijos/as menores	17 hijos/as	2 hijos/as	19 hijos/as
Total general plantilla con hijos/as menores de 12 años	14 mujeres de la plantilla	1 hombre de la plantilla	15 pers. de la plantilla

Como podemos observar, sólo un total de 15 personas, 14 mujeres y un hombre de la plantilla, tienen hijos/as menores de 12 años a su cargo.

Hay 10 personas que tienen hijos/as menores de 12 años y tienen entre 30 y 45 años siendo personal en su mayoría de mediana edad de la plantilla, coincidiendo con que la franja de edad donde se aglutina más personal es también en la de 30 a 45 años. También hay 5 personas entre 45 y 55 años con hijos/as menores de 12 años, coincidiendo con que la segunda franja de edad donde se aglutina más persona. El resto de plantilla dentro de esta franja no tiene hijos/as menores de 12 años, puede que tengan descendientes mayores de 12 años o no tengan. El resto del personal más joven de la plantilla no tiene hijos/as menores de 12 años, pero puede que con el transcurso del tiempo se vayan igualando las responsabilidades familiares.

Según los datos aportados por la entidad, nadie de la plantilla tiene hijos/as con diversidad funcional ni tienen personas ascendentes a su cargo (madre/padre/familiar en situación de dependencia), y tampoco responsabilidades familiares con diversidad

funcional. Existen más mujeres que hombres con personas descendientes a su cargo, porque en la entidad hay más mujeres que hombres, además de que tradicionalmente por los roles y estereotipos de género se han asignado los cuidados de las personas en general a las mujeres.

EVOLUCIÓN DE LA CONTRATACIÓN

La evolución de la contratación hasta 2024 fue de la siguiente manera. En 2022, se produjeron 18 incorporaciones, 14 mujeres y 4 hombres. En 2023, se produjeron 12 incorporaciones, en concreto, a 9 mujeres y 3 hombres. Finalmente, en 2024, se produjeron 20 incorporaciones, en concreto, a 13 mujeres y 7 hombres.

Incorporaciones	Mujeres	Hombres	Total general
2022	14	4	18
2023	9	3	12
2024	13	7	20
Total general	36	14	50

Los puestos donde se realizaron las incorporaciones en los tres años consecutivos fueron el de educador/a, el de cuidador/a y el de monitor/a.

La **evolución de la finalización de contratos** hasta 2024 fue de la siguiente manera. En 2022, se produjeron 15 finalizaciones, 12 mujeres y 3 hombres. En 2023, se produjeron 10 finalizaciones de contrato, en concreto, a 7 mujeres y 3 hombres. Finalmente, en 2024, se produjeron 22 finalizaciones de contrato, en concreto, a 15 mujeres y 7 hombres.

Finalización de contratos	Mujeres	Hombres	Total general
2022	12	3	15
2023	7	3	10
2024	15	7	22
Total general	34	13	47

Los puestos donde se produjeron estos cambios en los tres años consecutivos fueron también el de educador/a, el de cuidador/a y el de monitor/a.

En cuanto a las **bajas temporales** en la entidad, se han producido 18 bajas temporales a lo largo del año 2024 (13 mujeres y 5 hombres), y el motivo de las mismas han sido:

Motivos de la baja por puestos	Mujeres	Hombres	Total general
Enfermedad común	13	5	18
Total general	13	5	18

Los datos nos muestran como en estos períodos comprendidos desde el año 2022 hasta 2024, las contrataciones han sido más beneficiosas para las mujeres, puesto que se han contratado en mayor porcentaje, pero también se han finalizado más contratos en este mismo caso. En cuanto a este aspecto debe tenerse en cuenta que, el porcentaje de mujeres que se forman en ciencias sociales, en general, es mucho mayor que el de los hombres, y es por ello, puede que a la entidad reciba más candidaturas para cubrir los puestos ofertados de mujeres que de hombres.

4.5.2. Auditoría Retributiva

INFORME DE AUDITORÍA RETRIBUTIVA 2024

1. ENTIDAD Y DATOS DEL PROYECTO

Razón social y NIF	ORGANISMO AUTÓNOMO LOCAL PARRA CONCA P5313901J
Sector/Actividad	Sector servicios de asistencia en establecimientos residenciales para personas con Discapacidad Intelectual
Plantilla (nº hombres y mujeres)	82 personas: - 63 mujeres - 19 hombres
Convenio Colectivo de aplicación	VIII Convenio colectivo laboral autonómico de centros, entidades y servicios de atención a personas con discapacidad de la Comunidad Valenciana.
Vigencia	La misma que el Plan de igualdad.
Fecha informe	Febrero 2025
Datos del informe	Año 2024

2. MARCO LEGAL

La igualdad entre hombres y mujeres es un principio jurídico universal reconocido como tal por la Asamblea General de las Naciones Unidas y contemplado como principio fundamental de la Unión Europea. A nivel español, ha sido consagrado como un derecho fundamental, proclamándose el derecho a la igualdad de las españolas y españoles ante la ley y a la no discriminación por razón de sexo en el artículo 14 de la Constitución Española, y como principio informador de nuestro ordenamiento jurídico; con pleno reconocimiento como tal desde la aprobación de la LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

La LO 3/2007 sentó las bases jurídicas para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres y evitar todo tipo de discriminación, entrando a regular y promulgar medidas para su aplicación en múltiples ámbitos, tanto públicos como privados, e incidiendo muy

especialmente, entre otras cosas, en la igualdad de trato y oportunidades en el trabajo y en la igualdad retributiva por trabajos de igual valor.

No obstante, ante la falta de obtención de resultados y la perpetuación de situaciones de desigualdad, los poderes públicos se han visto obligados a adoptar nuevas medidas. Por ello, adoptó 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, en el que se pone el foco en determinadas materias y se insta a que, para su consecución efectiva, las medidas mencionadas en el mismo sean objeto de desarrollo reglamentario.

Todo ello ha dado lugar a la publicación en octubre de 2020 de dos reales decretos en los que se desarrollan la elaboración, aplicación e inscripción de los planes de igualdad y el registro de retribuciones; estableciéndose, adicionalmente, la obligación de realizar una auditoría sobre retribuciones con perspectiva de género. Dichas normas son 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* (en adelante, RD 901/2020) y el REAL DECRETO 902/2020, de 13 de octubre, *de igualdad retributiva entre mujeres y hombres* (en adelante, RD 902/2020).

3. OBJETIVOS

El presente análisis se realiza con el objeto de obtener, por un lado, la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa cumple con el principio de igualdad entre mujeres y hombres y, por otro, para definir las necesidades específicas a las que hay que atender para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras de garantizar la igualdad retributiva y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo, todo ello en virtud de lo dispuesto en el artículo 4 del RD 902/2020.

Los resultados del presente informe serán incluidos al plan de igualdad elaborado por la empresa. Que en este caso se trata del I Plan de Igualdad para el **período comprendido entre 2025 y 2029**.

4. FASES Y METODOLOGÍA

La valoración realizada se basa en una evaluación objetiva mediante la cual se determina si se está aplicando o no de forma efectiva el principio de igualdad retributiva en la asociación y, en caso de no aplicarlo, se apuntan las deficiencias detectadas y se desgranar los factores y motivos por los cuales existen esas dificultades, diferencias o deficiencias.

Así pues, para la realización de la presente auditoría se han seguido las siguientes fases:

- a. Análisis de la situación retributiva de la entidad desde una perspectiva de género.
- b. Revisión de las causas de desigualdad y elaboración de un plan de actuación.
- c. Redacción del informe de auditoría.

Todas las fases se han desarrollado internamente en las instalaciones de ORGANISMO AUTÓNOMO LOCAL PARRA CONCA, sitas en Partida Atalayas, 20 – 03570 La Vila Joiosa - Alicante, y con la asistencia de ÍNDICE FORMACIÓN Y CONSULTORÍA, S.L.

En definitiva, en el marco de lo dispuesto en el RD 902/2020 la entidad procede a auditar su registro retributivo a los efectos de incluirlo en el diagnóstico para la adaptación de su plan de igualdad al RD 901/2020.

A estos efectos, la presente auditoría refleja los aspectos más relevantes que permiten determinar la situación de la entidad respecto al cumplimiento del principio de igualdad en materia de retribuciones desde una perspectiva de género y, por tanto, la atención a las obligaciones y deberes impuestos en la LO 3/2007 y normativa reglamentaria de desarrollo.

El desarrollo del presente dictamen y, muy especialmente, las conclusiones del mismo quedan supeditadas a la información y documentación proporcionadas por la entidad.

5. DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

En el presente apartado se contemplan los datos e información general relevante para el análisis de la situación actual de la entidad y sobre el sistema retributivo de la misma.

Entre dicha información consta:

- Número total de hombres y mujeres.
- Resumen del sistema de clasificación profesional de la empresa.
- Análisis del sector de actividad.

Asimismo, se incluye:

- La evaluación de los puestos de trabajo.
- El análisis de las diferencias y/o desigualdades retributivas detectadas.

6. DATOS SOBRE LA EMPRESA

- Sector y actividad de la empresa: El Organismo Autónomo Local Parra Conca desarrolla su actividad dentro del sector servicios de asistencia en establecimientos residenciales para personas con discapacidad intelectual.
- El personal de plantilla trabajadora se encuentra distribuido en la propia entidad.
- A lo largo del año 2024 el total de la plantilla ha sido de 82 personas, estando distribuida en 63 mujeres (77%) y 19 hombres (23%), encontrando una clara diferencia por encima del equilibrio óptimo de 60% - 40% de representatividad, debido a que la plantilla está feminizada. Los motivos que apoyan esta diferenciación son, como hemos comentado en anteriores ocasiones, que la entidad desempeña su labor en el sector de la atención integral a personas con discapacidad intelectual en el ámbito residencial. Las funciones vinculadas a los cuidados personales, el acompañamiento y la asistencia directa suelen estar tradicionalmente asociadas a perfiles femeninos, reproduciendo los roles de género contruidos en nuestra sociedad, donde a las mujeres se les asignan socialmente tareas relacionadas con el cuidado. Además, el mayor porcentaje de mujeres formadas en áreas vinculadas a la intervención social, la educación o la atención sociosanitaria puede influir en que la entidad reciba un número significativamente mayor de candidaturas femeninas para los puestos ofertados.
- A pesar de que la plantilla presenta un alto grado de feminización, sí existe composición mixta en los puestos de trabajo, lo que permite realizar un análisis retributivo desagregado por sexo. En este sentido, los datos obtenidos del registro retributivo del ejercicio 2024 indican que la **brecha salarial media es del -7,68%** (a favor de las mujeres) y la **mediana es del 1,90%** (a favor de los hombres), lo que refleja cierta disparidad retributiva entre ambos sexos, pero dentro de la normalidad.

- Las cantidades totales percibidas no se han indicado explícitamente. Esto se debe a que, al amparo del Reglamento General de Protección de Datos, la publicación de datos salariales de colectivos tan reducidos como el de los hombres (19 personas) podría implicar su identificación individual. No obstante, la entidad pondrá a disposición de la autoridad laboral competente estos datos, si así se requiriera, para que puedan ser evaluados en virtud de lo aportado en este mismo informe.

El sistema retributivo está basado en el convenio de aplicación de la entidad, *VIII Convenio colectivo laboral autonómico de centros, entidades y servicios de atención a personas con discapacidad de la Comunidad Valenciana*, aplicable a todas las personas trabajadoras del Organismo Autónomo Local Parra Conca. Si bien algunos puestos específicos continúan siendo desempeñados exclusivamente por mujeres o por hombres, sí existe composición mixta en otros puestos de trabajo, lo que ha permitido realizar un análisis desagregado por sexo. Como resultado de dicho análisis, no se ha detectado brecha salarial superior al 25% en los conceptos retributivos evaluados, cumpliendo con lo establecido en la normativa vigente.

7. EVALUACIÓN DE LOS PUESTOS DE TRABAJO

Para realizar la valoración de los puestos de trabajo de que consta la plantilla de la entidad, se ha tenido en cuenta dentro de cada categoría profesional, los factores acordes a la nueva herramienta del Ministerio de Trabajo y del Ministerio de Igualdad publicada con fecha de 13 de abril de 2022, la cual se ha utilizado para proceder al análisis y valoración de todos los puestos que conforman la entidad.

En función de estos parámetros se han valorado los diferentes puestos de trabajo asignándoles un valor en base al cual se calculan las brechas salariales entre mujeres y hombres. En concreto se han valorado los siguientes aspectos:

- A) Naturaleza de las funciones o tareas.
- B) Condiciones Educativas.
- C) Condiciones Profesionales y de Formación.
- D) Condiciones Laborales y Factores Estrictamente Relacionados con el Desempeño.

Los puestos analizados han sido:

Contador	Título del Puesto	Convenio de Aplicación	Área	Departamento / Zona	Centro de trabajo	Responsable
1	Dirección	VIII Convenio colectivo laboral	DIRECCIÓN	DIRECCIÓN	CENTRO OCUPACIONAL / RESIDENCIA	DIRECCIÓN
2	Coordinador/a de Centro Ocupacional	VIII Convenio colectivo laboral	COORDINACIÓN	COORDINACIÓN	CENTRO OCUPACIONAL	DIRECCIÓN
3	Coordinador/a de Residencia	VIII Convenio colectivo laboral	COORDINACIÓN	COORDINACIÓN	RESIDENCIA	DIRECCIÓN
4	Psicólogo/a	VIII Convenio colectivo laboral	SALUD MENTAL	SALUD MENTAL	CENTRO OCUPACIONAL / RESIDENCIA	DIRECCIÓN
5	Trabajador/a social	VIII Convenio colectivo laboral	SOCIAL	SOCIAL	RESIDENCIA	DIRECCIÓN
6	Educador/a	VIII Convenio colectivo laboral	SOCIAL	SOCIAL	RESIDENCIA	DIRECCIÓN
7	DUE (Enfermero/a)	VIII Convenio colectivo laboral	SALUD	SALUD	RESIDENCIA	DIRECCIÓN
8	Fisioterapeuta	VIII Convenio colectivo laboral	SALUD	SALUD	RESIDENCIA	DIRECCIÓN
9	Jefe/a administración	VIII Convenio colectivo laboral	ADMINISTRACIÓN	ADMINISTRACIÓN	RESIDENCIA	DIRECCIÓN
10	Oficial Administración	VIII Convenio colectivo laboral	ADMINISTRACIÓN	ADMINISTRACIÓN	RESIDENCIA	DIRECCIÓN
11	Cuidador/a	VIII Convenio colectivo laboral	SALUD	SALUD	CENTRO OCUPACIONAL / RESIDENCIA	DIRECCIÓN
12	Auxiliar Ocupacional	VIII Convenio colectivo laboral	SOCIAL	SOCIAL	CENTRO OCUPACIONAL / RESIDENCIA	DIRECCIÓN
13	Monitor/a	VIII Convenio colectivo laboral	SOCIAL	SOCIAL	CENTRO OCUPACIONAL / RESIDENCIA	DIRECCIÓN
14	Guarda	VIII Convenio colectivo laboral	SEGURIDAD	SEGURIDAD	RESIDENCIA	DIRECCIÓN
15	Limpiador/a	VIII Convenio colectivo laboral	LIMPIEZA	LIMPIEZA	RESIDENCIA	DIRECCIÓN
16	Oficial 1ª Mantenimiento	VIII Convenio colectivo laboral	MANTENIMIENTO	MANTENIMIENTO	RESIDENCIA	DIRECCIÓN

*VIII Convenio colectivo laboral autonómico de centros, entidades y servicios de atención a personas con discapacidad de la Comunidad Valenciana.

El puesto de Dirección, el cual es el de mayor responsabilidad dentro de la plantilla, está ocupado por una mujer.

Agrupaciones	Puesto + Puntos
Agrupación 8	Dirección (654)
Agrupación 7	Coordinador/a de Centro Ocupacional (600)
	Coordinador/a de Residencia (600)
	DUE (Enfermero/a) (600)
	Educador/a (558)
	Fisioterapeuta (572)
	Monitor/a (552)
	Psicólogo/a (553)
Agrupación 5	Trabajador/a social (565)
	Auxiliar Ocupacional (432)
	Cuidador/a (480)
Agrupación 4	Jefe/a administración (420)
	Limpiador/a (300)
Agrupación 3	Oficial Administración (355)
	Guarda (266)
	Oficial 1ª Mantenimiento (266)

Así pues, la plantilla de la entidad puede distribuirse en **5 agrupaciones o niveles**:

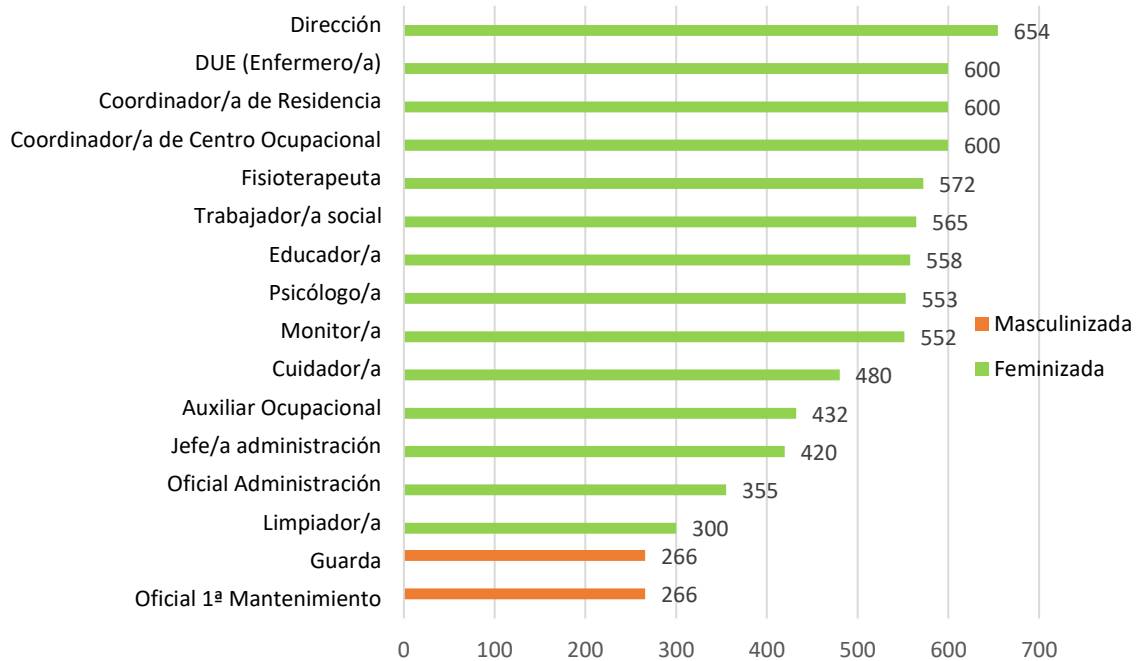
- **Agrupación 8:** formada por **1 persona** que ocupa el cargo de **Dirección**. (Titulado superior y master).
- **Agrupación 7:** formada por **12 personas**, que ocupan los siguientes puestos:
 - **Trabajador/a social:** 1 mujer.
 - **Psicólogo/a:** 3 personas (2 mujeres y 1 hombre).
 - **Fisioterapeuta:** 1 mujer.
 - **DUE (Enfermería):** 1 mujer.
 - **Educador/a:** 32 personas (20 mujeres y 12 hombres).
 - **Monitor/a:** 12 personas (11 mujeres y 1 hombre).
 - **Coordinación:** 2 mujeres.
- **Agrupación 5:** formada por **25 personas**, distribuidas así:
 - **Cuidador/a:** 23 personas (20 mujeres y 3 hombres).
 - **Auxiliar Ocupacional:** 1 mujer.
 - **Jefe/a Administración:** 1 mujer.
- **Agrupación 4:** formada por **2 personas**:
 - **Oficial de Administración:** 1 mujer.
 - **Limpiador/a:** 1 mujer.

- **Agrupación 3:** formada por **2 personas:**
 - **Guarda:** 1 hombre.
 - **Oficial de 1ª Mantenimiento:** 1 hombre.

El puesto de Guarda y el de Oficial de 1ª Mantenimiento están masculinizados, al estar integrados únicamente por hombres.

El resto de la plantilla está formada mayoritariamente por mujeres, quienes ocupan la gran mayoría de los puestos que conforman la entidad, por lo que se puede afirmar que están feminizadas.

PUNTUACIÓN POR PUESTO Y SEXO



Título del Puesto	Nº. de Mujeres	Nº. de Hombres	Categorización
Dirección	1	0	Feminizada
Coordinador/a de Centro Ocupacional	1	0	Feminizada
Coordinador/a de Residencia	1	0	Feminizada
Psicólogo/a	2	1	Feminizada
Trabajador/a social	1	0	Feminizada
Educador/a	20	12	Feminizada
DUE (Enfermero/a)	1	0	Feminizada
Fisioterapeuta	1	0	Feminizada
Jefe/a administración	1	0	Feminizada
Oficial Administración	1	0	Feminizada
Cuidador/a	20	3	Feminizada
Auxiliar Ocupacional	1	0	Feminizada
Monitor/a	11	1	Feminizada
Guarda	0	1	Masculinizada
Limpiador/a	1	0	Feminizada
Oficial 1ª Mantenimiento	0	1	Masculinizada

Con respecto al análisis de los datos desglosados por factores y sexo en base a la herramienta oficial del Ministerio de Trabajo y del Ministerio de Igualdad, se puede apreciar:

A) Naturaleza de las funciones o tareas.

Mayor nivel de responsabilidad de las mujeres dado que el puesto de Dirección de la entidad está ocupado por una mujer, y la plantilla está feminizada.

B) Condiciones Educativas.

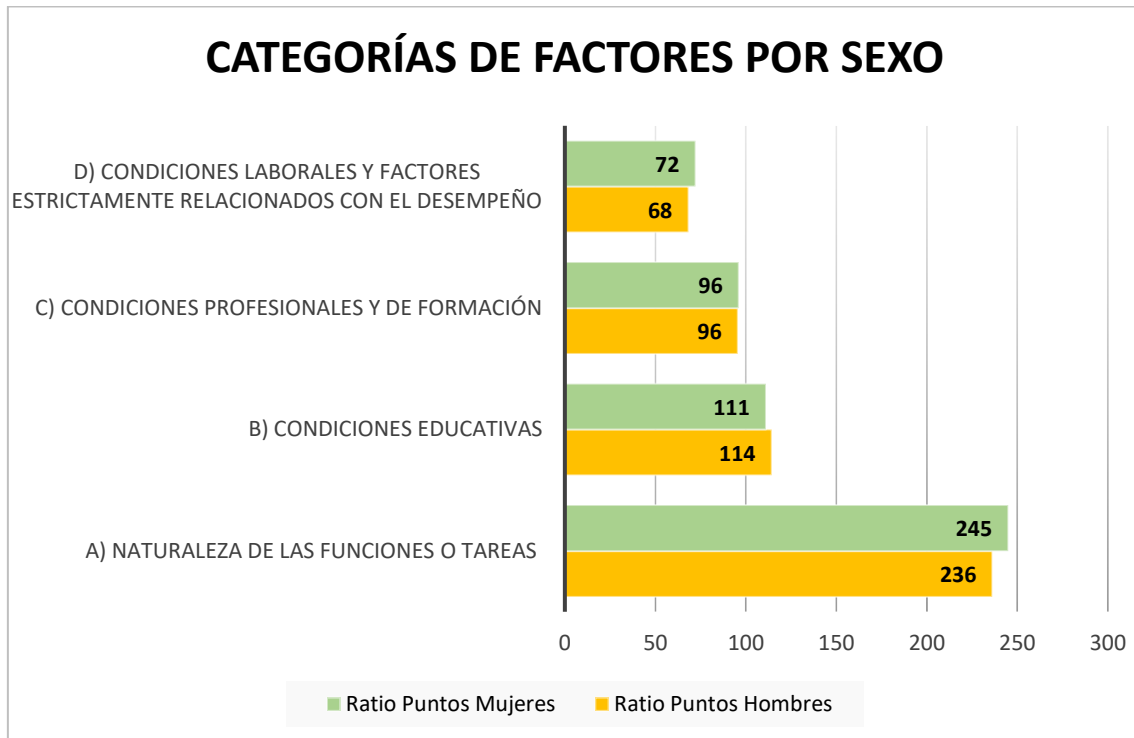
A nivel de condiciones educativas los datos están próximos entre ambos sexos.

C) Condiciones Profesionales y de Formación.

En este apartado que tiene en cuenta los factores de formación, cabe indicar que, en todos los puestos de trabajo de la entidad cuentan con un nivel formativo acorde a cada uno de ellos. Los puestos de Director/a, Coordinación, Trabajador/a Social, Psicólogo/a, Fisioterapeuta, Enfermero/a, Jefe/a de administración cuentan con Licenciatura, Diplomatura o Grado. Los puestos de Educador/a, Cuidador/a, Oficial de administración, Auxiliar Ocupacional y Oficial de mantenimiento cuentan con un grado medio o superior de formación profesional. Por último, el puesto de guarda cuenta con E.S.O y el puesto de Limpiador/a cuenta con Estudios Primarios.

D) Condiciones Laborales y Factores Estrictamente Relacionados con el Desempeño.

En cuanto a este aspecto, también se puede apreciar como la diferencia entre ambos sexos es mínima puesto que la entidad tiene unos puestos muy definidos y estructurados de manera que no quedan muy distantes los unos respecto de los otros. No obstante, donde puede haber más diferencia es respecto en las condiciones psicosociales, donde afecta más las mujeres que a los hombres de la entidad ya que la plantilla está formada en su mayoría por mujeres.



8. ANÁLISIS DE LAS DIFERENCIAS RETRIBUTIVAS

A) Visión general

Como se ha señalado en los apartados anteriores, la plantilla de la entidad está feminizada, estando compuesta por 82 personas, de las cuales 63 son mujeres (77%) y 19 son hombres (23%). No obstante, sí existe composición mixta en determinados puestos, lo que ha permitido realizar un análisis comparativo de retribuciones por sexo.

Las cantidades totales percibidas por las personas trabajadoras no se han indicado explícitamente, en cumplimiento del Reglamento General de Protección de Datos, dado

que el reducido número de hombres en plantilla podría permitir la identificación individual de sus retribuciones. No obstante, la entidad pondrá a disposición de la autoridad laboral competente que lo requiera toda la información necesaria para verificar lo expuesto en el presente informe.

B) Análisis de las Brechas

Ante la existencia de composición mixta en algunos puestos de trabajo, se ha podido realizar un análisis retributivo desagregado por sexo. Como resultado, **no se ha identificado ninguna brecha salarial superior al 25%** en ninguno de los conceptos salariales analizados, cumpliendo así con lo establecido en la normativa vigente.

9. CONCLUSIONES Y PLAN DE ACTUACIÓN

La plantilla de la entidad en el año 2024 está compuesta mayoritariamente por mujeres, con un total de 82 personas, de las cuales 63 son mujeres (77%) y 19 hombres (23%). Esta distribución responde principalmente al perfil de candidaturas que recibe la entidad, en el que las mujeres representan un porcentaje significativamente mayor, especialmente en ámbitos relacionados con los cuidados, atención directa y apoyo a personas con discapacidad intelectual.

Más allá de las medidas que pueda contemplar el Plan de Igualdad para favorecer un mayor equilibrio de género en la plantilla, no se considera necesario establecer un plan de acción específico en materia de diferencias salariales, ya que no se han detectado brechas retributivas superiores al 25%. No obstante, la entidad mantiene su compromiso con la igualdad retributiva, por lo que continuará realizando revisiones periódicas del registro retributivo con el fin de vigilar, detectar y corregir cualquier posible desviación que pueda surgir.

10. REGISTRO RETRIBUTIVO

En cuanto al registro retributivo, la entidad ha utilizado la herramienta de Registro Retributivo de Igualdad en la Empresa del Ministerio de Trabajo y Economía Social, cumpliendo con la normativa establecida en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

El análisis del registro retributivo correspondiente a la anualidad de 2024, comparando los promedios y medianas de las retribuciones —tanto por grupos profesionales como por escalas de puestos de igual valor—, no ha identificado diferencias salariales entre mujeres y hombres que superen el 25%. Considerando los factores de valoración importantes para la entidad en la correcta prestación de sus servicios, así como en la consecución de sus objetivos, los salarios y complementos asignados presentan datos equilibrados, siempre conforme a las condiciones establecidas en el convenio colectivo de aplicación.

Análisis de las diferencias retributivas:

Tal como se ha señalado en los apartados anteriores, la plantilla presenta un alto grado de feminización, aunque sí existe composición mixta en algunos puestos, lo que ha permitido llevar a cabo un análisis retributivo por sexo. Como resultado de dicho análisis, no se han detectado brechas salariales superiores al 25% en los distintos conceptos retributivos evaluados, por lo que no se considera necesario implementar un plan de acción específico en este ámbito, más allá del seguimiento y revisión periódica del registro retributivo para garantizar la igualdad salarial efectiva.

Por otra parte, las retribuciones de las personas trabajadoras están constituidas por los conceptos establecidos por el convenio laboral establecido:

“VIII Convenio colectivo laboral autonómico de centros, entidades y servicios de atención a personas con discapacidad de la Comunidad Valenciana”.

CAPÍTULO III: Retribuciones

Artículo 22º. Salarios.

Los salarios del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este Convenio estarán constituidos por:

- a) Salario base*
- b) Complementos específicos.*
- c) Complementos por el ejercicio de cargos unipersonales.*
- d) Antigüedad.*

El pago del salario se efectuará por meses vencidos, dentro de los cinco primeros días del mes siguiente y dentro de la jornada laboral. Será abonado en, cheque o talón bancario, transferencia u otras modalidades, previo acuerdo con los trabajadores y

siempre que dicha modalidad sea aceptada por la Administración Pública a efectos de justificación.

4.5.3. *Análisis de igualdad por materias*

Para la elaboración de este apartado hemos tenido en cuenta diversas fuentes de información. Por una parte, se han realizado entrevistas semiestructuradas a informantes clave. Por otra parte, un cuestionario dirigido a la dirección de la entidad, así como un formulario dirigido a la plantilla, que se ha cumplimentado por 5 mujeres y 4 hombres a través de las encuestas de Google Forms, que ha permitido conocer las opiniones y valoraciones de hombres y mujeres trabajadoras en relación con las materias analizadas. Al mismo tiempo, se ha tenido en cuenta información relativa al sistema de calidad, publicidad, información corporativa interna y externa e imagen de la entidad. Al tratarse de una empresa feminizada, el modelo de encuestas utilizado es para este tipo de empresas, con preguntas específicas sobre los motivos de la feminización de la plantilla, de este modo, detectar posibles sesgos de género.

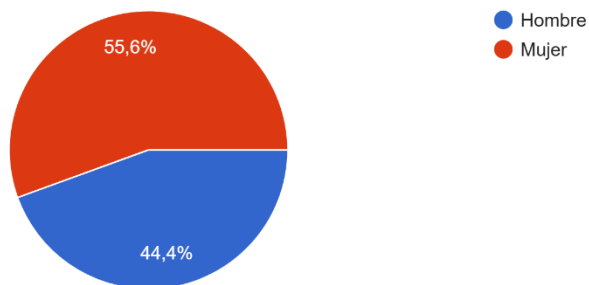
PARTICIPACIÓN ENCUESTAS PLANTILLA

	% Del total de la plantilla	% Respecto a mujeres y hombres
MUJERES	6%	8%
HOMBRES	5%	21%

La fecha en la que se ha enviado la encuesta a la plantilla ha sido durante los meses de marzo y abril de 2025. Es importante especificar el porcentaje de participación, en este caso han participado el 8% de las mujeres y el 21% de los hombres de la plantilla. En la fecha de realización del diagnóstico la plantilla es de 82 personas, en total la participación ha sido del 10% de la plantilla, siendo importante destacar, por tanto, la falta de participación de la plantilla trabajadora en vistas a la elaboración e implantación de este I Plan de Igualdad.

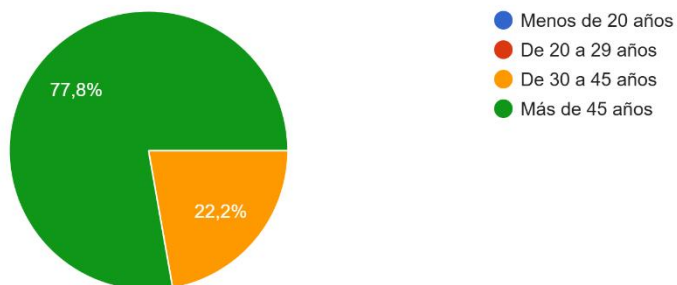
Sexo

9 respuestas

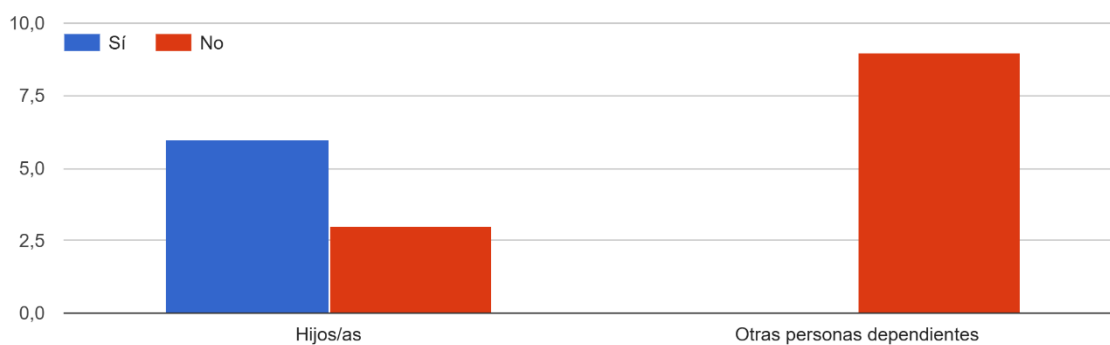


Edad

9 respuestas

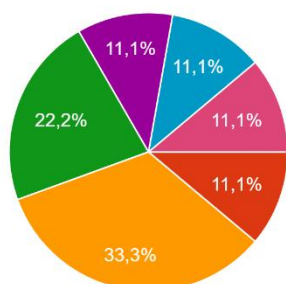


¿Tienes responsabilidades de cuidados?



Puesto de trabajo

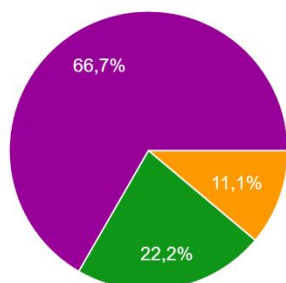
9 respuestas



- Directivo
- Mando intermedio
- Técnico
- Administrativo u/a
- CUIDADOR
- Educador
- Monitor
- educadora
- Educador/a
- CUIDADORA
- monitor

Antigüedad en la empresa

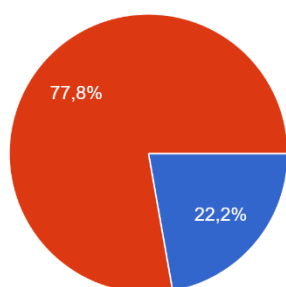
9 respuestas



- Menos de 6 meses
- De 6 a 12 meses
- De 1 a 4 años
- De 4 a 10 años
- Más de 10 años

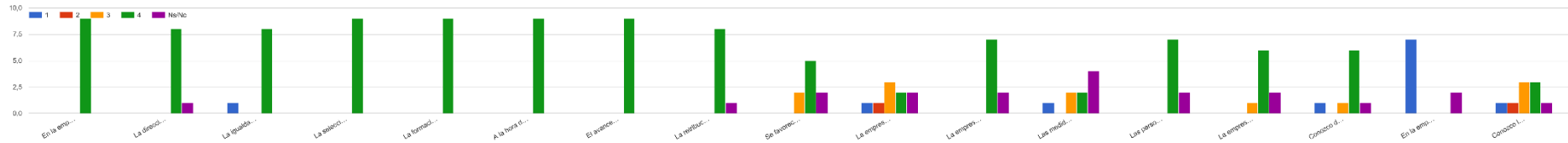
¿Tienes personal a cargo?

9 respuestas



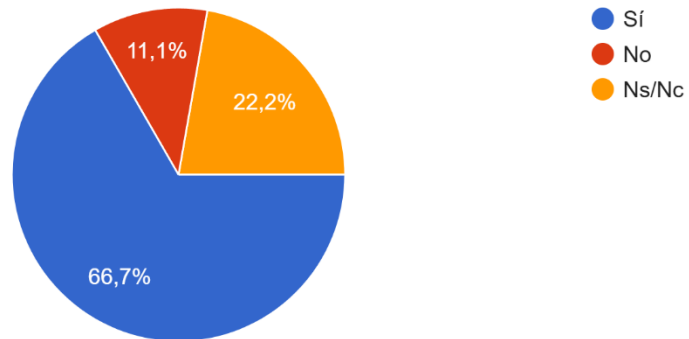
- Sí
- No

EN QUÉ GRADO SE CUMPLEN ESTAS AFIRMACIONES:



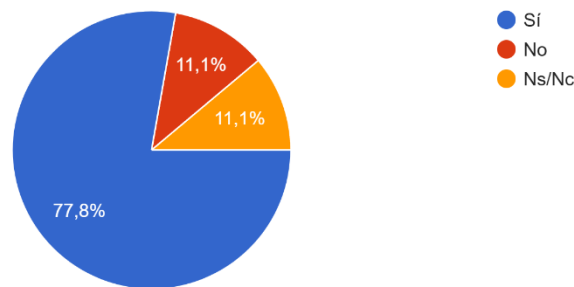
La empresa te ha informado del proceso de desarrollo del plan de igualdad.

9 respuestas



¿Estás de acuerdo con la puesta en marcha de un plan de igualdad en tu empresa?

9 respuestas



¿Por qué? 7 respuestas

Pertenece a un sector con mayoría femenina y es importante que se tengan en cuenta los aspectos de igualdad.

Lo exige la ley

ES UNA INICIATIVA POSITIVA

En la empresa nunca ha habido discriminación hacia la mujer, no ha habido diferencia entre hombres y mujeres, hemos sido y somos tratados por iguales

Si podemos mejor en alguna cosa, debemos de aplicarlo

Es necesario en todas las empresas

Para procurar que no haya ninguna excepción a la práctica habitual de la empresa basada en la igualdad

Necesidades y deficiencias que se deben cubrir para favorecer la igualdad: 9 respuestas

Mayor proporción de hombres en los puestos de trabajo

No creo que haya ninguna

MISMA OPORTUNIDAD CONCILIACION FAMILIAR MISMO SALARIO

no creo que haya necesidades o deficiencias en la empresa

Es una empresa en la que no hay diferencia entre mujeres y hombres

Acceso al empleo, formación y conciliación

no encuentro ninguna

Plantilla masculina dedicada al cuidado y educación de las personas con discapacidad escasa: Políticas educativas generales, de concienciación y divulgación

implementar el plan de igualdad dándole amplia difusión entre los trabajadores. Desterrar algunos prejuicios o estereotipos de género que puedan pervivir entre los trabajadores y que pudieran conducir a situaciones indeseadas de discriminación.

Medidas que podría adoptar tu empresa para favorecer la igualdad y que respondan a esas necesidades y deficiencias: 9 respuestas

Discriminación positiva

no las veo necesarias

LAS MEDIDAS ACTUALES SON BUENAS

No sé qué medidas más se deberían tomar

Seguir trabajando como se ha trabajado y se trabaja sin discriminar entre ambos sexos

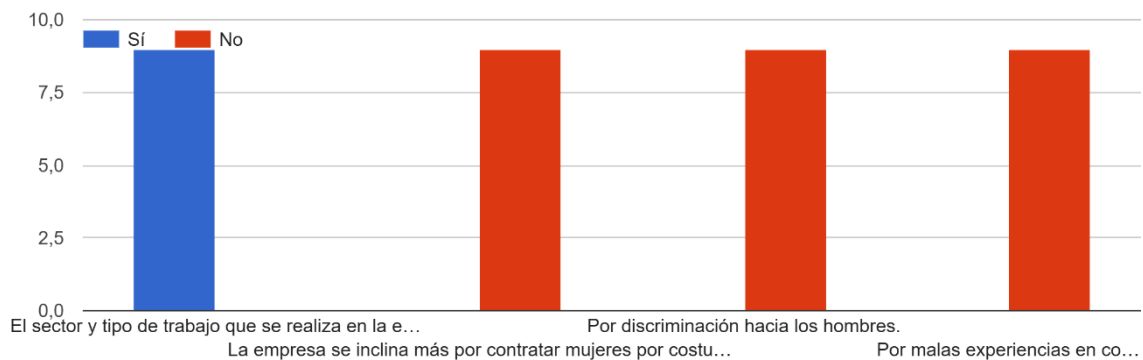
Informar sobre protocolo, informar sobre la conciliación, informar sobre ayudas/recursos

Ya las adopta

Da más puntuación al sexo masculino en la oferta de empleo público

Convocar alguna reunión con los trabajadores donde se explique el sentido, significado y necesidad de contar con un plan de igualdad que sirva de herramienta para remover los obstáculos y detectar las carencias que se pudieran presentar en este punto.

¿Qué razones crees que justifican la mayor presencia de mujeres de tu empresa?



Otras razones que justifiquen la feminización de tu empresa

6 respuestas

Sector muy feminizado, infravaloración del valor del puesto.

SUELE SER MAS DEMANDADO

Existe la misma oportunidad de trabajar en la empresa para hombres que mujeres

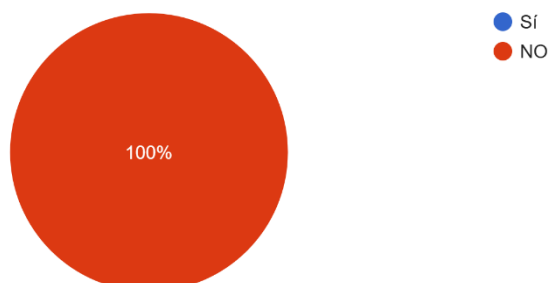
El sector es más demandado por mujeres

Pensamiento patriarcal enraizado en la población: "tareas de cuidado y educativas son fundamentalmente femeninas"

la cuestión de asignación de roles laborales por género, presente en nuestra sociedad.

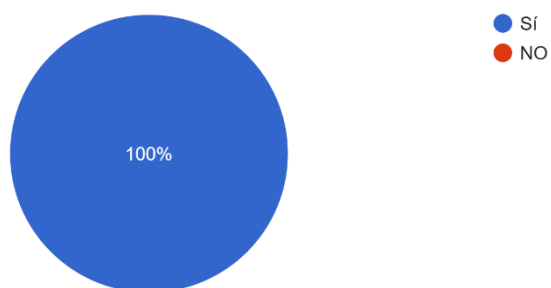
¿Consideras que los hombres de tu empresa tienen menos oportunidades de promoción que las mujeres?

9 respuestas



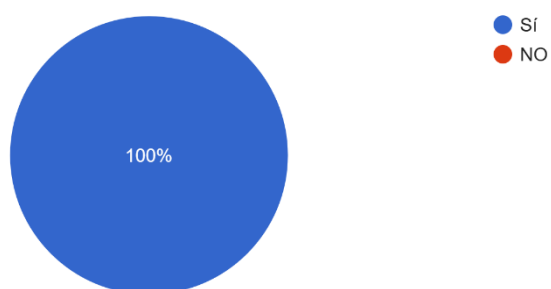
¿Pueden las mujeres acceder a puestos directivos en igualdad de trato y oportunidades que los hombres de la empresa?

9 respuestas



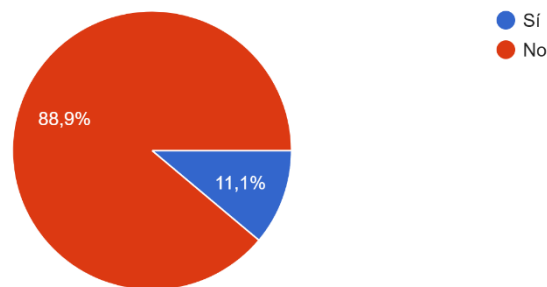
¿Pueden los hombres acceder a puestos directivos en igualdad de trato y oportunidades que las mujeres de la empresa?

9 respuestas

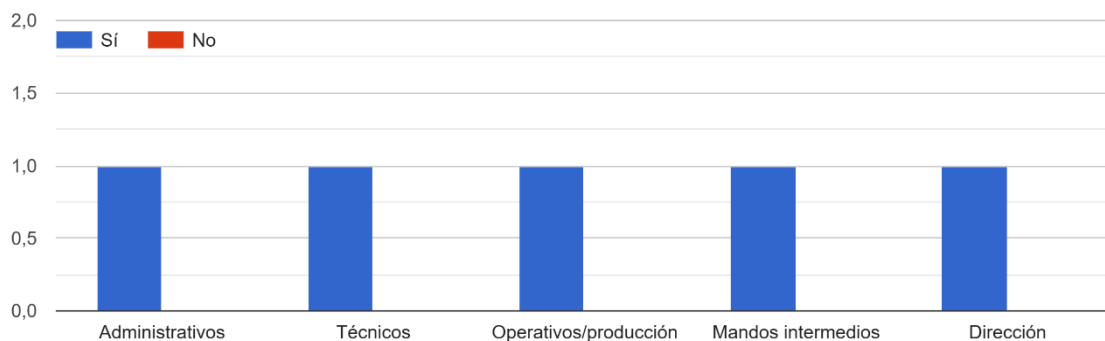


¿Crees necesario realizar acciones positivas para aumentar el número de hombres en la empresa?

9 respuestas



Si la respuesta anterior es Sí ¿en qué puestos especialmente?



Por lo tanto, observamos que la muestra refiere que la plantilla que ha realizado el cuestionario indica que ha recibido información sobre la realización de un I Plan de Igualdad en la entidad Organismo Autónomo Local Parra Conca, y al mismo tiempo, están a favor mayoritariamente de la puesta en marcha de un nuevo Plan de Igualdad. Sin embargo, no es una información representativa de la plantilla puesto que solo ha participado el 10% del total de las personas trabajadoras.

Área de SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Según los datos proporcionados por la entidad, los procesos selectivos los realiza la Administración local, la norma legal dispone que la selección de todo el personal, sea

funcionario o laboral, debe realizarse de acuerdo con la OEP, mediante convocatoria pública y a través del sistema de concurso, oposición o concurso-oposición libre en los que se garanticen, en todo caso, los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad.

Por ello, el reclutamiento se lleva a cabo mediante procesos selectivos (oposición, concurso oposición, concurso de méritos) y bolsas de trabajo que se dan publicidad a través de la web del Ayuntamiento, oficina Labora y tablón de anuncios de la entidad.

Asimismo, en cuanto a las personas responsables de seleccionar y reclutar personal, la entidad nos informa de que reciben apoyo y orientación del Departamento de RR.HH. del Ayuntamiento de Villajoyosa para llevarlo a cabo. En este proceso participa el personal de Secretaria del Ayuntamiento y personal del Departamento de RR.HH. Según los datos aportados por la entidad, desconocen si disponen de formación en igualdad las personas encargadas de la selección en el Ayuntamiento. Por otra parte, en los Tribunales de los procesos de selección y en la confección de las bolsas de empleo en ocasiones participa personal técnico del centro y estos no disponen de cursos específicos de igualdad.

Con relación a las últimas ofertas de empleo publicadas, canales usados y muestra en el año 2023, la entidad nos informa de lo siguiente:

- Plazas correspondientes al proceso de estabilización del empleo público al amparo de la Ley 20/2021.
- OEP 2023
- Publicación en el BOE, BOP, página web del Ayuntamiento (ofertas de personal), y tablón de anuncios de la entidad.

Área de CLASIFICACIÓN

Según los datos aportados, la clasificación profesional de las personas trabajadoras se realiza según titulación y trabajo desarrollado, y conforme a los grupos, subgrupos y puestos de trabajo del convenio laboral de referencia.

El sistema de clasificación profesional es acorde al puesto desempeñado para cada categoría profesional, según convenio aplicado. Dicho convenio corresponde *al VIII*

Convenio colectivo laboral autonómico de centros, entidades y servicios de atención a personas con discapacidad de la Comunidad Valenciana.

Cabe destacar que, en la primera parte del diagnóstico relativa a los indicadores cuantitativos, se ha presentado la valoración de puestos de trabajo realizada en la entidad basado en el Sistema de Valoración de Puestos de trabajo con perspectiva de género conforme a orden ministerial prevista en la disposición final primera del citado Real Decreto 902/2020 y mediante la herramienta de Valoración de Puestos de Trabajo publicada por el Ministerio de Trabajo y el Ministerio de Igualdad con fecha de 13 de abril de 2022.

Área de FORMACIÓN

Según los datos aportados, disponen de un plan de formación anual pero no existe una memoria de formación anual. En referencia a las formaciones realizadas en el último año por la entidad, nos informan de que algunas formaciones han sido en horario laboral concediendo los permisos de ausencia oportunos para la asistencia, exámenes y desplazamientos. Los realizados fuera del horario laboral han contado con la compensación de horas empleadas. Por tanto, se han concedido todos los permisos para asistencia a cursos de formación y para participación en exámenes solicitados como establece el convenio. Además, en el año 2024 establecieron 4 horas de formación al mes dentro de la jornada de trabajo y se llevó a cabo la formación interna por profesionales técnicos de la entidad, y la formación externa por profesionales externos a la entidad.

Los cursos que se han realizado en el año 2024 son los siguientes:

Cursos en 2024:

- Seguridad y Salud en el trabajo, impartido por el técnico de la empresa de Prevención de Riesgos Laborales.
- Medidas de emergencia, impartido por el técnico de la empresa de Prevención de Riesgos Laborales.
- Curso de formación para la actividad Preventiva, impartido por el técnico de la empresa de Prevención de Riesgos Laborales. Duración 30 horas. Asisten tres trabajadoras.

- Cursos del Plan de formación de “la DIPU”, Impartidos por profesionales seleccionados por la Diputación de Alicante:
 - o Nóminas y Seguridad social: Asiste una trabajadora.
 - o Excel Básico - online: lo realiza una trabajadora.
 - o Primeros Auxilios: Asiste una trabajadora.
 - o Aspectos psicológicos y emocionales del residente. Apoyo en su vida cotidiana: Asisten 7 trabajadoras y u trabajador.
- Cursos de formación interna impartidos por los profesionales del centro (psicóloga, psicólogo, Fisioterapeuta y enfermera. Duración 4 horas cada uno de ellos.

Estos cursos se desarrollan a lo largo del ejercicio y son obligatorios porque se contemplan como horas de trabajo. El contenido de los cursos es:

- o Apoyo conductual positivo.
- o Protocolo de reparto y administración de medicamentos.
- o Instrumentos para la vigilancia de la salud.
- o Protección de Datos.
- o Fundamentos de la actividad ocupacional
- o Habilidades sociales I – II
- o Disfagia y atragantamiento.

Estos cursos van dirigidos fundamentalmente al personal de atención directa del centro (monitores/as, educadores/as y cuidadores/as). Total de horas de formación interna: 38 horas anuales en 2024.

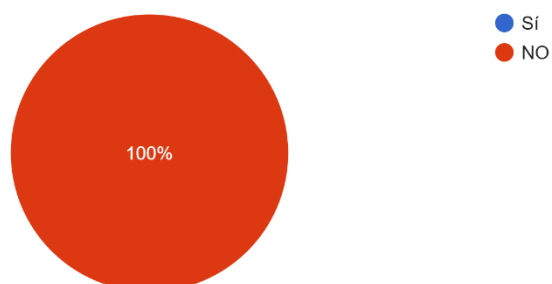
Área de PROMOCIÓN PROFESIONAL

La entidad no cuenta con un protocolo de promoción interna, ya que se basan en la normativa legal correspondiente al empleado público. Por lo que no se han realizado promociones en el último año.

Al preguntar a las personas trabajadoras en qué grado se cumplen las afirmaciones sobre las promociones de mujeres y hombres en su entidad, las respuestas a estas afirmaciones fueron las siguientes:

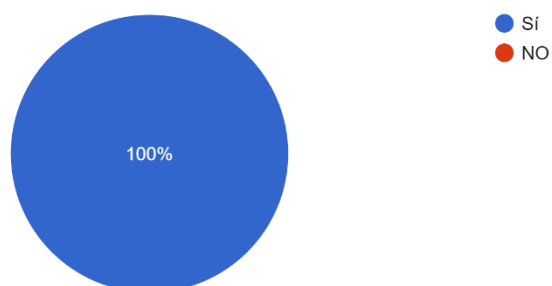
¿Consideras que los hombres de tu empresa tienen menos oportunidades de promoción que las mujeres?

9 respuestas



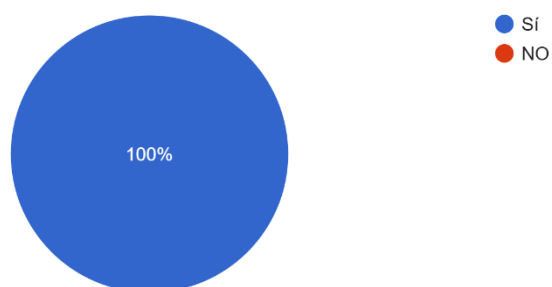
¿Pueden las mujeres acceder a puestos directivos en igualdad de trato y oportunidades que los hombres de la empresa?

9 respuestas



¿Pueden los hombres acceder a puestos directivos en igualdad de trato y oportunidades que las mujeres de la empresa?

9 respuestas



Área de CONDICIONES DE TRABAJO

- Según la información aportada por la entidad la modalidad de teletrabajo no se utiliza ni existe una política de teletrabajo.
- Según la entidad, a partir del ejercicio 2024 en lo que respecta al personal de atención directa de residencia (monitores/ras, educadores/ras, cuidadores/ras y auxiliar ocupacional), se realizó una modificación de la jornada establecida en el convenio colectivo, pasando a realizar 35 horas/semanales en promedio. Funcionan por turnos de trabajo (mañana, tarde y noche). El personal de administración y servicios, y el personal técnico y de coordinación desarrolla la jornada de 37'5 horas semanales que marca el convenio laboral, y el personal de atención directa del servicio de centro ocupacional la jornada de 37h/semanales.
- La ubicación del centro es el término municipal de La Vila Joiosa; en Partida Atalayas, 20 – Villajoyosa (Alicante).
- Los turnos de trabajo, según los datos aportados por la entidad, a partir del 2024 se realiza una modificación sustancial de las condiciones de trabajo que consiste en la implantación de la jornada de 35 horas semanales, nuevas secuencias de trabajo para turnos de mañana, tardes y noches y nuevos horarios.
 - En el servicio de centro ocupacional: Turno de mañana, de lunes a jueves de 9.30h a 17.30h, y los viernes de 9.30h a 14.30h.
 - En el servicio de residencia: turnos de mañana, tarde y noche. De lunes a domingo según turno de trabajo (turno 1 o turno 2). Y en cuenta a los horarios:
 - Turno de mañana: de lunes a sábado, de 7.15h a 15.45h, y domingos y festivos de 7.30h a 15.30h.
 - Turnos de tarde: de lunes a sábado, de 15.15h a 23.45h, y domingos y festivos de 15.30h a 23.30h.
 - Turnos de noche: de lunes a sábado, de 15.15h a 23.45h, y domingos y festivos de 15.30h a 23.30h.
- Según la entidad, respecto a la desconexión digital, la entidad respeta la desconexión digital y no disponen de una política de desconexión digital.
- Las comunicaciones a la plantilla se realizan mediante correo electrónico, tablón de anuncios, teléfono y otros canales de comunicación del centro. Estas comunicaciones, según la entidad, se realizan en cualquier momento de la jornada que se precise.
- El descanso semanal es según convenio colectivo de aplicación. El personal de Administración y Servicios, Técnicos y PAD del centro ocupacional descansa

sábado y domingo. El personal PAD de turnos mañana, tarde y noche descansa según la secuencia del turno.

- Las vacaciones, según la entidad, son según convenio. La persona trabajadora solicita sus vacaciones mediante una hoja de solicitud y atendiendo a los acuerdos adoptados en el Plan de vacaciones anual negociado con el Comité de Empresa. Todo ello se difunde entre la plantilla.
- En lo relativo a las ausencias no justificadas, según la entidad, no se han producido ausencias sin justificar.
- Los días de abono de los salarios, se realizan antes de fin de mes, del 25 al 30 de cada mes.
- No hay movilidad geográfica en los puestos de trabajo en la entidad.
- Finalmente, la entidad no cuenta con sistemas de organización y control del trabajo de forma digital.

Área de CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

En cuanto a los mecanismos de conciliación más utilizados por la plantilla de la entidad, según la información proporcionada por la entidad, es la reducción de jornada. Asimismo, la entidad dispone de estrategias de divulgación para informar acerca de los mecanismos de conciliación el tablón de anuncios donde está colgado el Convenio Colectivo y el Comité de empresa informa a través del Tablón de las personas trabajadoras.

Según la información aportada por la entidad, la entidad no dispone de un método de promoción para el uso de medidas de conciliación ni tampoco contempla medidas de conciliación establecidas además de las que establece el propio convenio de referencia.

Por último, según la entidad, para hacer uso de los derechos de conciliación, la persona interesada debe solicitarlo por escrito en el área de RR.HH. y recibirá una respuesta pronto.

Área de REPRESENTACIÓN/INFRARREPRESENTACIÓN DE MUJERES

Los puestos de mayor responsabilidad en la entidad están conformados por figuras masculinas y femeninas. El puesto de mayor responsabilidad en la entidad está conformado por una mujer, la directora.

Tal y como apuntamos en el apartado anterior de análisis cuantitativo de la plantilla, se observa que existe una proporción desequilibrada de la plantilla con relación al sexo, siendo ésta una plantilla feminizada. Este indicador puede evidenciar la presencia de segregación horizontal en la entidad, dado que el sector de los cuidados ha sido tradicionalmente ocupado por mujeres.

En un análisis por sexos, encontramos que no se produce segregación vertical, al estar ocupados los puestos de mayor responsabilidad en la plantilla por mujeres. La Junta Directiva se rige por sus Estatutos. Asimismo, la Junta Permanente está compuesta por la concejala de Servicios Sociales y el presidente de la Asociación de Discapacitados. La Gerencia del Centro la desempeña una mujer, la directora. Por último, el equipo técnico está formado por un psicólogo, una psicóloga, dos coordinadoras, una trabajadora social, una fisioterapeuta y una enfermera. El Comité de empresa está formado por presidenta, secretario, y tres vocales mujeres. No obstante, aunque hay mujeres en la plantilla que ocupan puestos de responsabilidad dentro de la misma, no debemos olvidar, que se trata de una entidad dedicada a un sector de actividad, el de los cuidados y atención a las personas, muy feminizado, encontrando segregación horizontal por una cuestión de sector laboral, donde se concentran más mujeres.

Área de PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

La entidad dispone de un protocolo de Violencia Laboral, Acoso sexual y de acoso por razón de género y no se han dado casos.

No obstante, deberá revisar anualmente el protocolo de acoso sexual y de acoso por razón de género y actualizarse conforme a las modificaciones que se produzcan en la normativa. En la actualidad la última actualización hace referencia a lo establecido en el Real Decreto 901/2020 y el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres:

“Artículo 48. Medidas específicas para prevenir la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo.

1. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

2. Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, con especial atención al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital, mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlo.”

En el protocolo se especifica la existencia de un comité instructor y de investigación para los casos de acoso, como vía rápida, interna y confidencial de resolución y reacción frente a conductas de acoso sexual. La víctima ha de conocer a qué persona o personas se ha de dirigir para trasladar los hechos acontecidos y que serán los primeros en conocer del asunto, los cuales deberán concretarse en un documento al efecto. Además, las personas integrantes del comité y encargadas de la instrucción e investigación, que deben ser tres o como máximo cinco en caso necesario, entre las cuales debe encontrarse el responsable de la empresa o de recursos humanos, el representante de los trabajadores en su caso, un técnico/a de igualdad y/o un técnico/a de prevención de riesgos.

Las personas que forman la comisión instructora deben tener una formación mínima en la materia para llevar la misma con las mayores garantías de acierto, que permita llevar a cabo una instrucción con las mayores garantías respecto a las medidas cautelares a adoptar y los términos de la resolución a alcanzar para erradicar una eventual conducta de acoso y en todo caso preservando la confidencialidad. Por tanto, estas personas deberán formarse en esta materia como medida dentro del I Plan de Igualdad.

Del mismo modo, el protocolo deberá difundirse como acción dentro de este nuevo Plan de Igualdad para que siga siendo accesible tanto para el personal de la plantilla como de las familias y personas usuarias de la entidad.

Área de VIOLENCIA DE GÉNERO

La entidad no cuenta con medidas específicas de actuación para casos de mujeres trabajadoras víctimas de violencia de género y tampoco se realizan medidas para la prevención de dicha violencia.

Tampoco se han realizado acciones formativas sobre esta materia, por tanto, deberán desarrollarse en este I Plan de Igualdad.

Área de COMUNICACIÓN INCLUYENTE Y LENGUAJE NO SEXISTA

La entidad de Organismo Autónomo Local Parra Conca, cuenta con página de Facebook:

https://www.facebook.com/LesTalaies/?locale=es_ES

Pese a que la entidad trata de realizar un uso no sexista del lenguaje en todas sus comunicaciones, noticias, etc., en algunas ocasiones se han identificado ejemplos donde se utiliza un lenguaje no incluyente. Podemos ver algún ejemplo de uso no inclusivo en el lenguaje dentro de una publicación de Facebook:

25 Aniversario Les Talaies.

Gracias a todos por compartir y disfrutar con nosotros del concierto de la **Coral Allegro** ONCE Valencia, organizado para conmemorar el 25 aniversario del centro, y por acompañarnos en nuestro homenaje y agradecimiento a nuestro amigo Pablo Soler. **Ajuntament de la Vila Joiosa**

Observamos un uso sexista del lenguaje cuando se hace referencia a “*todos*” y “*nosotros*”, en vez de hacer uso por ejemplo en este caso, de genéricos reales, que, en su forma masculina o femenina, designan de forma real a las mujeres y los hombres.

Por tanto, algunos ejemplos que se podrían haber utilizado son los siguientes: *“todos y todas”, “a cada persona” o “nosotros y nosotras”*.

También hemos encontrado un uso no del todo adecuado en la documentación facilitada por la entidad como, por ejemplo:

DOCUMENTO DE INCORPORACIÓN INICIAL AL CENTRO “LES TALAIES” SERVICIO DE RESIDENCIA

Con este Documento, se pretende informar a los interesados de las normas básicas que deberán ser asumidas tanto por parte del Centro, como por parte de las personas que ingresen en el Servicio de Residencia así como sus familiares y/o figuras de apoyo.

2.Los familiares, figura de apoyo y/o curador del atendido deberán aportar al Centro la **documentación** que se les solicite, tanto en el momento del alta en el Servicio como posteriormente, cuando sea necesario.

Observamos un uso sexista del lenguaje cuando se hace referencia a *“interesados”* y *“atendido”*, en vez de hacer uso por ejemplo en este caso, de genéricos reales, que, en su forma masculina o femenina, designan de forma real a las mujeres y los hombres. Por tanto, algunos ejemplos que se podrían haber utilizado son los siguientes: *“personas interesadas”* o *“interesados e interesadas”* y *“persona atendida”* o *“atendido/a”*.

Por tanto, este aspecto también deberá ser abordado en las acciones del Plan de Igualdad para que sean revisadas y corregidas, así como seguir realizando formación de la plantilla en materia de lenguaje inclusivo y no discriminatorio.

Área de SALUD LABORAL

En la entidad existen vestuarios y aseos para hombres y mujeres. En cuanto al uso de uniforme, según los datos proporcionados por la entidad, no se utiliza uniforme.

Respecto al embarazo y lactancia natural, se tiene en cuenta el artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en cuanto a que cuando una trabajadora comunica que está embarazada se siguen los diferentes pasos que marca dicha ley, primero adaptando el puesto; si no es posible cambiarla de puesto y en último lugar suspender el contrato.

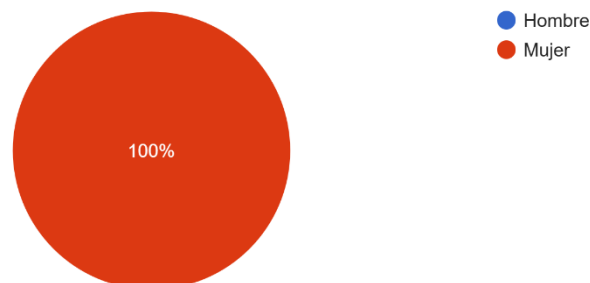
No obstante, en la entidad no existe un catálogo de puestos de riesgo en el embarazo y lactancia natural, pero si un protocolo que determine el procedimiento de actuación. Puesto que, en esos casos, según la entidad, se opta siempre por la suspensión del contrato, dadas las características del riesgo que está presente en todo momento.

Según la entidad, disponen de un Plan de Prevención de Riesgos Laborales, sin embargo, es necesario que se incorpore la perspectiva de género en el documento y a la hora de realizar las evaluaciones de riesgo, incluidas las psicosociales. Asimismo, no existen medidas específicas dirigidas a las mujeres referidas a la salud como, por ejemplo, exámenes ginecológicos.

OPINIÓN DE LA DIRECCIÓN

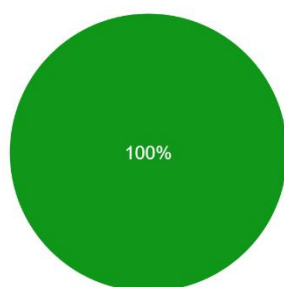
Es trascendente la opinión por parte de dirección en cuanto a la puesta en marcha del I Plan de Igualdad de la entidad del Organismo Autónomo Local Parra Conca, por ello, se ha realizado una encuesta específica para valorar la opinión de la persona que ocupa el puesto de dirección en la entidad. Es de suma importancia conocer cuál es la actitud de la dirección del centro hacia la idea de la puesta en marcha del I Plan de Igualdad, sus necesidades, sus propuestas, nivel de compromiso de cara a la integración de los principios de igualdad en la gestión de sus equipos. Al tratarse de una empresa prácticamente feminizada, el cuestionario emitido ha sido el que se dirige a entidades feminizadas.

Sexo
1 respuesta



Edad

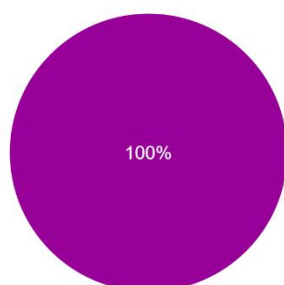
1 respuesta



- Menos de 20 años
- De 20 a 29 años
- De 30 a 45 años
- Más de 45 años

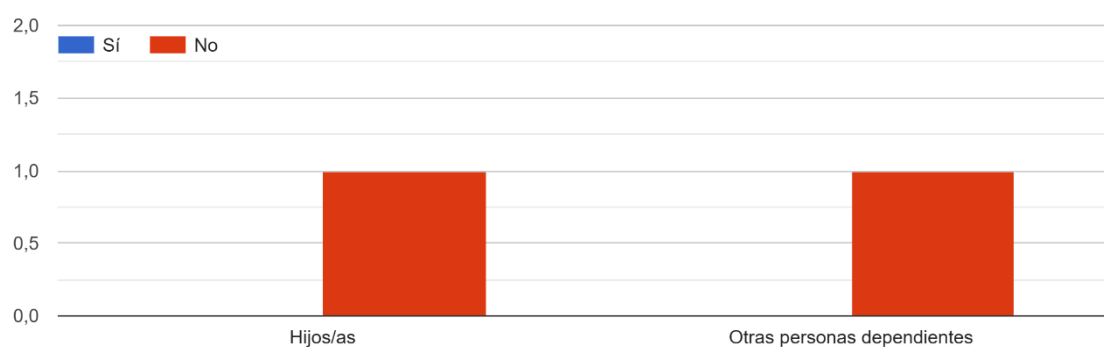
Antigüedad en la empresa

1 respuesta

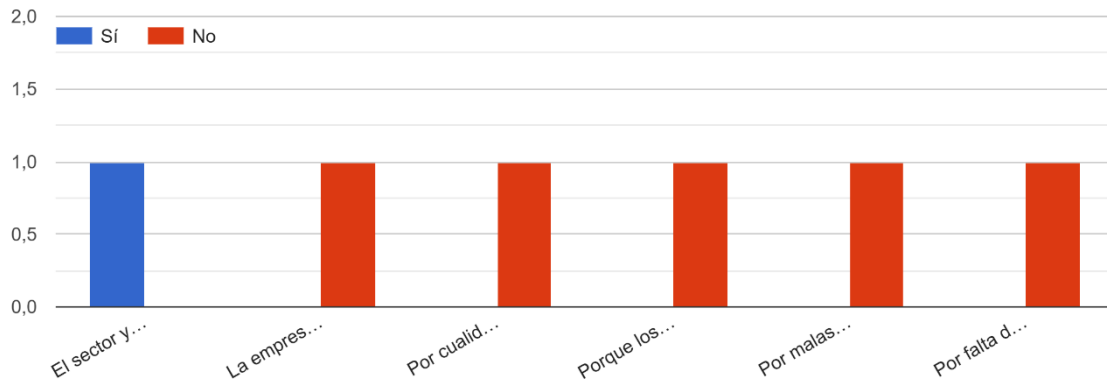


- Menos de 6 meses
- De 6 a 12 meses
- De 1 a 4 años
- De 4 a 10 años
- Más de 10 años

Responsabilidades de cuidados

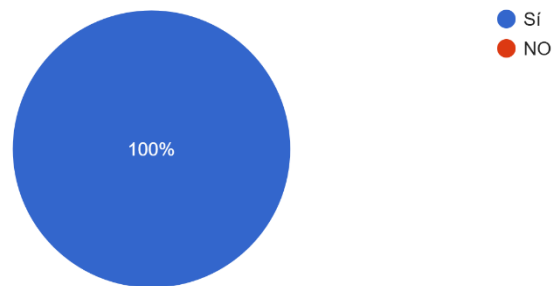


¿Qué razones crees que justifican la mayor presencia de mujeres de tu empresa?



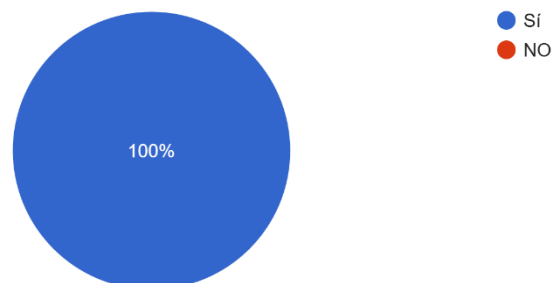
¿Pueden los hombres acceder a puestos directivos en igualdad de trato y oportunidades que las mujeres de la empresa?

1 respuesta



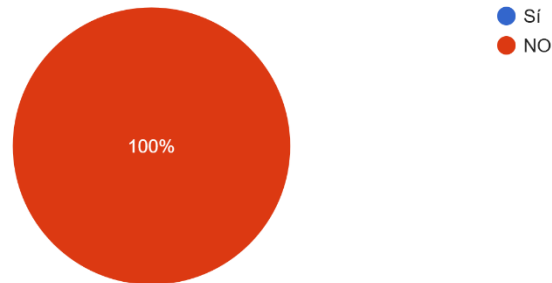
¿Pueden las mujeres acceder a puestos directivos en igualdad de trato y oportunidades que los hombres de la empresa?

1 respuesta

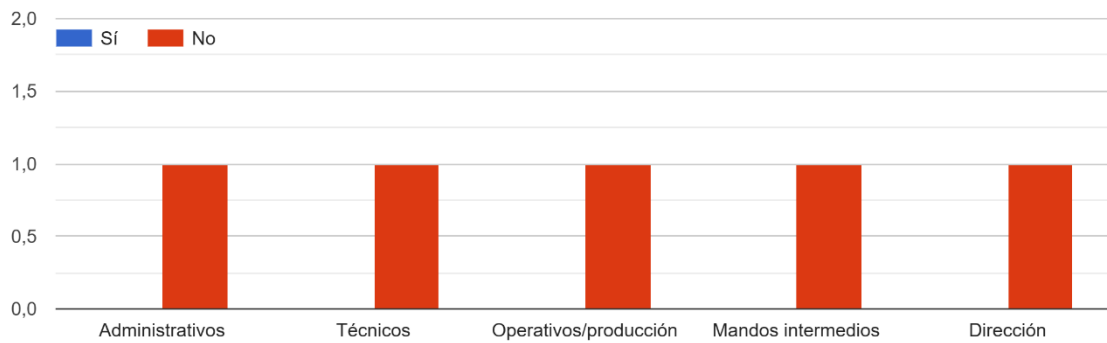


¿Consideras que las mujeres de tu empresa tienen menos oportunidades de promoción que los hombres?

1 respuesta

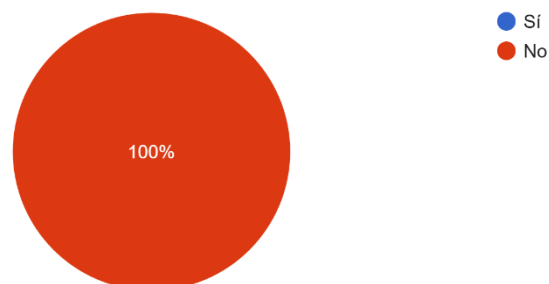


¿Consideras que los hombres de tu empresa tienen menos oportunidades de promoción que las mujeres?



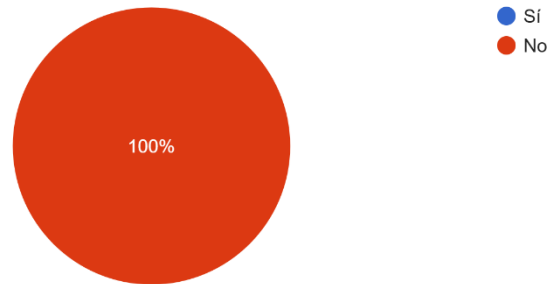
¿Crees necesario realizar acciones positivas para aumentar el número de mujeres en los puestos de decisión o mando en la empresa?

1 respuesta



¿Crees necesario realizar acciones positivas para aumentar el número de hombres en los puestos de decisión o mando en la empresa?

1 respuesta



4.5.4 Conclusiones del diagnóstico

Principales problemas y dificultades detectadas por áreas y ámbitos prioritarios y propuestas de actuación:

ÁREA	NECESIDADES DETECTADAS	ÁMBITOS PRIORITARIOS DE ACTUACIÓN
<p>PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN</p>	<p>a) Los procesos selectivos del personal de la entidad son gestionados por el Ayuntamiento mediante convocatorias públicas en las que intervienen diferentes departamentos municipales. La residencia no tiene control directo sobre estos procesos, aunque participa en algunas fases como apoyo técnico.</p> <p>b) Se desconoce si las personas responsables de la selección (personal del Ayuntamiento y personal técnico del centro que participa en los tribunales) cuentan con formación en igualdad.</p> <p>c) La residencia puede influir en aspectos internos como la acogida del nuevo personal y la igualdad en condiciones laborales, así como hacer propuestas de mejora o seguimiento al Ayuntamiento.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Establecer una comunicación periódica con el Departamento de Igualdad del Ayuntamiento para garantizar que los procesos de selección del personal sean objetivos, transparentes y neutrales en cuanto al género, fomentando de este modo la igualdad de oportunidades desde el acceso al empleo público. - Diseñar y aplicar un protocolo de acogida con perspectiva de igualdad para todo el nuevo personal, con el objetivo de garantizar la igualdad de trato y oportunidades desde el primer día de incorporación al puesto de trabajo.

		<ul style="list-style-type: none"> - Seguir publicando de manera clara y accesible la información relacionada con los procesos de selección y contratación, fomentando la transparencia, pero incluyendo la perspectiva de género y un lenguaje inclusivo.
<p>CLASIFICACIÓN PROFESIONAL</p>	<p>a) Se ha detectado una escasa participación de la plantilla en el cuestionario inicial para la elaboración del diagnóstico, lo que limita la representatividad de las opiniones recogidas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Incorporar en los temarios de las oposiciones que afectan a los puestos de la residencia contenidos en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. - Incluir como mérito la formación en igualdad en los baremos de las convocatorias de empleo público vinculadas a la residencia. - Realizar un nuevo cuestionario dirigido a toda la plantilla, incluyendo aspectos relacionados con la interseccionalidad de género, con el objetivo de conocer con mayor profundidad la percepción sobre la igualdad en la entidad y fomentar una participación activa y representativa de todas las personas trabajadoras.
<p>FORMACIÓN</p>	<p>a) La plantilla realiza formación en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, pero es conveniente que continúen formándose en la materia para actualizarse y eliminar brechas de género, fortaleciendo el plan de formación en materia de igualdad.</p> <p>b) Las personas que van a realizar el seguimiento del I PIO, deberán contar con formación mínima en perspectiva de género de 40 horas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Seguir realizando acciones formativas mínimo de 5 a 10 horas en perspectiva de género para la plantilla. Se trabajarán diferentes materias fortaleciendo de esta manera el plan de formación en materia de igualdad de la entidad. - Realización de formación en perspectiva de género por parte de las personas que van a realizar el seguimiento del I PIO. - Seguir facilitando la promoción profesional dentro o fuera de la entidad, informando de los derechos de formación.

<p>RETRIBUCIONES</p>	<p>c) Es necesario seguir garantizar el principio de igual retribución por trabajos, no solo iguales, sino de igual valor. Para ello es conveniente realizar acciones encaminadas a la eliminación de cualquier tipo de discriminación retributiva.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Realizar acciones encaminadas a la eliminación de cualquier tipo de discriminación retributiva: Análisis retributivo actualizado, revisión constante.
<p>EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL</p>	<p>a) Aunque la entidad cumple con la legalidad en materia de permisos y licencias en materia de conciliación contempladas en el convenio colectivo, es conveniente que se sigan revisando las necesidades reales de la propia plantilla para contemplarlas e incluirlas en la guía o catálogo de medidas de conciliación propia.</p> <p>b) La entidad traslada y comunica las medidas de conciliación a través de los convenios laborales. Por tanto, se debe seguir trasladando y comunicando la existencia de medidas de conciliación de la vida familiar y la corresponsabilidad a toda la plantilla.</p> <p>c) Facilitar la realización de formación de la plantilla dentro del horario laboral para fomentar así la conciliación.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Realización de un estudio a la plantilla para averiguar las necesidades que presenta en materia de conciliación y corresponsabilidad para proponer mejoras en las medidas existentes por medio de un cuestionario anónimo y añadir alguna mejora respecto a lo estipulado en el convenio colectivo. - Establecer una vía de comunicación y/o recogida de las propuestas que la plantilla de la entidad pueda plantear en materia de conciliación laboral, familiar y personal. - Actualizar, revisar y ampliar una guía práctica propia con los mecanismos de conciliación de las que pueda disfrutar el personal, indicando la duración y las características de todas ellas. - Seguir comunicando e informando a toda la plantilla sobre las medidas de conciliación que se encuentran a su disposición haciéndolas visibles y accesibles para todo el personal. - Seguir haciendo la formación dentro del horario laboral, para continuar fomentado de este modo la conciliación.
<p>COMUNICACIÓN INCLUSIVA Y NO SEXISTA</p>	<p>a) Pese a que la entidad trata de realizar un uso no sexista del lenguaje en todas sus comunicaciones, noticias, etc., y haber revisado documentos internos y externos de la entidad, deben continuar revisando y actualizando la documentación</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Elaborar una guía de lenguaje no sexista propia dirigida a toda la plantilla, así como recomendaciones para reducir los usos sexistas en la documentación, noticias, comunicados, etc.

	<p>que utilizan y los comunicados, publicaciones, etc., así como la elaboración de una guía práctica propia ya que se ha podido observar un uso no del todo adecuado en alguna publicación de la entidad. Por tanto, se hace necesario seguir revisando la documentación, publicaciones, etc., tanto a nivel interno y externo para evitar el uso de un lenguaje sexista o no adecuado.</p> <p>b) Para una adecuada revisión de la documentación es conveniente que se forme al personal encargado de la gestión documental de la entidad.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Continuar revisando toda la documentación de la entidad para evitar el uso de un lenguaje sexista o discriminatorio, así como del contenido expuesto en su web y Facebook (medios digitales) para evitar el uso de un lenguaje sexista o discriminatorio. - Realizar formación sobre un uso no sexista del lenguaje por parte de las personas que gestionan la documentación y la información de la entidad.
<p>PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO</p>	<p>a) La entidad cuenta con un Protocolo de actuación en caso de violencia laboral, de acoso sexual y por razón de sexo. No obstante, es necesario que éste se revise y actualice anualmente, teniendo en cuenta las nuevas formas de ciberacoso, así como contemplar la perspectiva de la diversidad funcional y adaptarlo también a las personas usuarias.</p> <p>b) Es necesario contar con personal formado en igualdad para intervenir en casos de denuncias por acoso en la entidad.</p> <p>c) Es fundamental darle visibilidad y fácil acceso al protocolo de acoso para todo el personal de plantilla, así como las familias y personas usuarias.</p> <p>d) Concienciar a toda la plantilla sobre el papel protagonista que todas las personas trabajadoras de la entidad tienen a la hora de acabar con las posibles situaciones de acoso sexual, por razón de sexo o moral.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Revisión y actualización anual del Protocolo de actuación en caso de acoso sexual y por razón de sexo, teniendo en cuenta o añadiendo las nuevas formas de acoso a través de Internet, así como contemplar la perspectiva de la diversidad funcional. - Realizar formación en materia de igualdad de las personas que intervengan en casos de acoso. - Difundir de manera efectiva el protocolo de acoso.
<p>APOYO A LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO</p>	<p>a) Según la información proporcionado, se rige la entidad acuerdo al artículo 103 referente al apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género por el convenio laboral de la entidad. Sin</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Elaboración de un documento que recopile los derechos laborales y de seguridad social reconocidos legal o por convenio a las víctimas de violencia de género.

	<p>embargo, no cuentan con medidas específicas propias para la prevención de la violencia de género en el caso de que trabajadoras sufran una situación de esta índole.</p> <p>b) Es necesario plantear medidas específicas de actuación para que las mujeres estén informadas en todo momento de sus derechos, así como si tienen necesidades sobre estas problemáticas, que sepan que en su lugar de trabajo pueden recibir apoyo y asesoramiento.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Difundir los derechos de las víctimas de la forma más efectiva.
<p>SALUD LABORAL</p>	<p>a) En la política de riesgos y salud laborales no está contemplada la perspectiva de género, es imprescindible contar con esta visión para tener en cuenta las necesidades de las mujeres en materia de seguridad laboral.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Aplicación de la perspectiva de género en los procesos de salud laboral de la entidad, especialmente en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales.

5. PLAN DE IGUALDAD

Un Plan de Igualdad constituye un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Atendiendo al art. 46 de la L.O. 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados. Los planes de igualdad contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, que contendrá al menos las siguientes materias: Proceso de selección y contratación; clasificación profesional; formación; promoción profesional; condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres; ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral; infrarrepresentación femenina; retribuciones y prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

El proceso a seguir para realizar un plan de igualdad es circular y consta de las siguientes fases:



- ✓ **COMPROMISO CORPORATIVO**
- ✓ **DIAGNÓSTICO**
- ✓ **SENSIBILIZACIÓN Y FORMACIÓN**
- ✓ **OBJETIVOS Y ACCIONES**
- ✓ **COMUNICACIÓN DIFUSIÓN**
- ✓ **SEGUIMIENTO**
- ✓ **EVALUACIÓN**

5.1 Justificación jurídica

La igualdad entre los géneros es un principio jurídico universal reconocido en un gran número de textos internacionales, europeos y estatales.

La Unión Europea lo recoge como principio fundamental a partir del Tratado de Ámsterdam del 1 de mayo de 1997, considerando que la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre ambos es un objetivo transversal que debe integrarse en todas sus políticas y acciones y en las de sus Estados miembros.

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 completó con la aprobación de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH) dirigida a hacer efectiva la igualdad real entre mujeres y hombres removiendo los obstáculos que impiden conseguirla. Su desarrollo reglamentario se realiza a través del 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.

El I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de la entidad del Organismo Autónomo Local Parra Conca, tiene como fin dar cumplimiento a dicha Ley.

El artículo 45.1 de la LOIEMH obliga a las organizaciones a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral y para ello deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso, acordar, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras (RLT) o en su defecto con el personal de la plantilla.

La igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres debe ser, por tanto, una prioridad en el Plan Estratégico de la entidad, considerándose como un principio fundamental de las relaciones laborales y de la gestión de los recursos humanos.

El compromiso de la representación legal de la entidad con este objetivo y la implicación de la plantilla son necesarias si se quiere lograr cumplir con los objetivos establecidos en el Plan de Igualdad.

Para la elaboración de este I Plan se ha realizado un exhaustivo estudio y valoración de la situación y posición de las mujeres y hombres dentro de la organización para detectar la presencia de discriminaciones y desigualdades que requieran, en su caso, adoptar una serie de medidas para su eliminación y corrección.

Conseguir la igualdad real supone no sólo evitar las discriminaciones por razón de sexo (igualdad de trato), sino, también, conseguir la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el acceso a la entidad, la contratación y las condiciones de trabajo, la promoción, la formación, la retribución, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la salud laboral, etc.

5.2 *Objetivos generales y específicos del Plan de Igualdad*

En cuanto a los objetivos perseguidos con el I Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de la entidad, diferenciamos generales y específicos.

En relación con el **objetivo general**:

- ✓ Alcanzar la igualdad de trato y oportunidades, eliminando cualquier posible discriminación por razón de sexo en el ámbito de la entidad.

En relación con los objetivos específicos, se estipulan los siguientes, atendiendo a las diferentes áreas analizadas y de obligada intervención:

Objetivos específicos por áreas
<p>1-<u>Área de actuación</u>: PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN</p> <p><u>Objetivo Específico</u>: Incorporación de procesos selectivos con perspectiva de género y un buen uso del lenguaje inclusivo.</p>
<p>2-<u>Área de actuación</u>: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL</p> <p><u>Objetivo Específico</u>: Fomentar la participación y presencia equilibrada de la plantilla trabajadora de la entidad.</p>

3-Área de actuación: FORMACIÓN

Objetivo Específico: Formar a la totalidad de la plantilla y los diferentes departamentos que conforman la entidad, en materia de igualdad de género y violencia de género.

4-Área de actuación: RETRIBUCIONES

Objetivo Específico: Realizar acciones encaminadas a la eliminación de cualquier tipo de discriminación retributiva.

5-Área de actuación: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Objetivo Específico: Realizar un estudio sobre las necesidades de la plantilla en materia de conciliación y corresponsabilidad y proponer nuevas medidas, trasladando estas al personal trabajador, favoreciendo la formación en horario laboral.

6- Área de mejora: COMUNICACIÓN INCLUSIVA Y NO SEXISTA

Objetivo Específico: Potenciar un uso del lenguaje no sexista mediante la realización de una guía de actuación que permita revisar toda la documentación utilizada a nivel interno y externo cumpliendo con un uso del lenguaje no sexista e igualitario, así como realizar formación sobre la materia.

7- Área de mejora: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Objetivo Específico: Proporcionar un entorno libre de acoso sexual y por razón de sexo en el seno de la entidad mediante la elaboración y difusión de un protocolo propio de actuación que incluya las nuevas formas de acoso digital.

8- Área de mejora: APOYO A LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Objetivo Específico: Promover un entorno laboral comprometido con el apoyo a las mujeres víctimas de la violencia de género e informar a toda la plantilla, y elaborar un protocolo de medidas específicas para la prevención de la violencia de género.

9- Área de mejora: SALUD LABORAL

Objetivo Específico: Incluir la perspectiva de género en la salud laboral.

6. MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD

Resumen de las medidas por área de actuación y mejora:

ÁREA	MEDIDA	NÚM. ACCIÓN
1-.Proceso de selección y contratación.	Establecer una comunicación periódica con el Departamento de Igualdad del Ayuntamiento para garantizar que los procesos de selección del personal sean objetivos, transparentes y neutrales en cuanto al género, fomentando de este modo la igualdad de oportunidades desde el acceso al empleo público.	A1
	Diseñar y aplicar un protocolo de acogida con perspectiva de igualdad para todo el nuevo personal, con el objetivo de garantizar la igualdad de trato y oportunidades desde el primer día de incorporación al puesto de trabajo.	A2
	Seguir publicando de manera clara y accesible la información relacionada con los procesos de selección y contratación, fomentando la transparencia, pero incluyendo la perspectiva de género y un lenguaje inclusivo.	A3
2-.Clasificación profesional.	Incorporación en los temarios de las oposiciones que afectan a los puestos de la entidad, contenidos en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Además de incluir como mérito la formación en igualdad en los baremos de las convocatorias de empleo público vinculadas a la entidad.	A4
	Realizar un nuevo cuestionario dirigido a toda la plantilla, incluyendo aspectos relacionados con la interseccionalidad de género, con el objetivo de conocer con mayor profundidad la percepción sobre la igualdad en la entidad y fomentar una participación activa y representativa de todas las personas trabajadoras.	A5
3-.Formación	Realización de acciones formativas con perspectiva de género para la plantilla, se trabajarán diferentes materias.	A6
	Realización de formación en perspectiva de género por parte de las personas que van a realizar el seguimiento del I PIO.	A7
4-.Retribuciones	Realizar acciones encaminadas a la eliminación de cualquier tipo de discriminación retributiva: Análisis retributivo actualizado, revisión constante.	A8

5-.Ejercicio corresponsable de los derechos a la Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.	Realizar un estudio sobre las necesidades en materia de conciliación y corresponsabilidad para proponer nuevas medidas, trasladando estas al personal trabajador.	A9
	Establecer una vía de comunicación y/o recogida de las propuestas que la plantilla de la entidad pueda plantear en materia de conciliación laboral, familiar y personal.	A10
	Actualizar, revisar y ampliar una guía práctica propia con los mecanismos de conciliación de las que pueda disfrutar el personal, indicando la duración y las características de todas ellas.	A11
	Seguir comunicando e informando a toda la plantilla sobre las medidas de conciliación que se encuentran a su disposición haciéndolas visibles y accesibles para todo el personal.	A12
	Seguir haciendo la formación dentro del horario laboral, para continuar fomentado de este modo la conciliación.	A13
6-.Comunicación inclusiva y no sexista	Elaborar una guía de lenguaje no sexista propia dirigida a toda la plantilla, así como recomendaciones para reducir los usos sexistas en la documentación, noticias, comunicados, etc.	A14
	Continuar revisando toda la documentación de la entidad para evitar el uso de un lenguaje sexista o discriminatorio, así como del contenido expuesto en su web y Facebook (medios digitales) para evitar el uso de un lenguaje sexista o discriminatorio.	A15
	Realizar formación sobre un uso no sexista del lenguaje por parte de las personas que gestionan la documentación y la información de la entidad.	A16
7-.Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	Revisión y actualización del Protocolo de actuación en caso de acoso sexual y por razón sexo, teniendo en cuenta o añadiendo las nuevas formas de acoso a través de Internet, así como contemplar la perspectiva de la diversidad funcional.	A17
	Formación en materia de igualdad de las personas que intervengan en casos de acoso.	A18
	Difundir de manera efectiva el protocolo de acoso a toda la plantilla, familias y personas usuarias de la entidad.	A19
8-.Apoyo a las trabajadoras víctimas de la violencia de género	Elaboración de documento que recopile los derechos laborales y de seguridad social reconocidos legal o por convenio a las víctimas de violencia de género.	A20
	Difundir los derechos reconocidos a las víctimas de violencia de género.	A21

9-.Salud laboral	Aplicación de la perspectiva de género en los procesos de salud laboral de la entidad, especialmente en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales.	A22
------------------	---	-----

Áreas y medidas de actuación

Área de actuación: Proceso de selección y contratación (A1)	
Objetivo Específico 1	Medida 1.1
Incorporación de procesos selectivos con perspectiva de género.	Establecer una comunicación periódica con el Departamento de Igualdad del Ayuntamiento para garantizar que los procesos de selección del personal sean objetivos, transparentes y neutrales en cuanto al género, fomentando de este modo la igualdad de oportunidades desde el acceso al empleo público.
Descripción de la medida	
Establecimiento de un canal de comunicación regular y documentado entre la entidad y el Departamento de Igualdad del Ayuntamiento con el fin de consultar, validar y coordinar criterios relacionados con la perspectiva de género aplicables en todas las fases de los procesos selectivos: redacción de bases, baremos, composición de tribunales, lenguaje no sexista, y otros aspectos organizativos. Esta colaboración permitirá una supervisión especializada que contribuya a garantizar la igualdad de trato y de oportunidades desde el diseño de cada convocatoria.	
Indicadores de seguimiento	
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Nº de comunicaciones realizadas con el Departamento de Igualdad del Ayuntamiento. ✓ Nº de informes, recomendaciones o validaciones recibidas del Departamento de Igualdad. ✓ Grado de aplicación de las recomendaciones en convocatorias de empleo. ✓ Percepción de mejora por parte de los órganos de selección (encuesta o informe cualitativo). 	
Recursos: humanos, materiales y económicos necesarios	
<p>Personal técnico de la entidad para comunicarse directamente con el Ayuntamiento.</p> <p>Tiempo de dedicación del personal técnico del Departamento de Igualdad del Ayuntamiento.</p> <p>Recursos de gestión documental (actas, correos, formularios de validación o intercambio).</p> <p>No se prevé un coste económico adicional relevante.</p>	

Plazos de ejecución
2025–2026
Persona/s responsable/s del seguimiento e implementación de la medida
Comisión de Seguimiento y RR.HH., en coordinación con el Departamento de Igualdad del Ayuntamiento.

Área de actuación: Proceso de selección y contratación (A2)	
Objetivo Específico 1	Medida 1.2
Incorporación de procesos selectivos con perspectiva de género	Diseño y aplicación de un protocolo de acogida con perspectiva de igualdad para todo el nuevo personal, con el objetivo de garantizar la igualdad de trato y oportunidades desde el primer día de incorporación al puesto de trabajo.
Descripción de la medida	
Elaboración, validación e implementación de un protocolo de acogida con enfoque de igualdad, que garantice que todo el nuevo personal incorporado en la entidad reciba, desde su primer día, información clara sobre los principios de igualdad de trato y no discriminación, así como sobre los recursos disponibles (normativa interna, canales de atención, buenas prácticas, etc.). Este protocolo incluirá también aspectos de lenguaje inclusivo, corresponsabilidad y prevención del acoso, y se integrará como parte obligatoria del proceso de incorporación.	
Indicadores de seguimiento	
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Existencia del protocolo aprobado y en uso. ✓ Nº de personas incorporadas que reciben el protocolo y/o sesión de acogida. ✓ % de satisfacción del nuevo personal con el proceso de acogida (medido mediante encuesta). ✓ Nº de revisiones o mejoras introducidas al protocolo en función de su evaluación. 	

Recursos: humanos, materiales y económicos necesarios
<p>Personal técnico de RR.HH. para la elaboración, implantación y seguimiento del protocolo.</p> <p>Revisión por parte de la Comisión de Seguimiento y validación con el Departamento de Igualdad del Ayuntamiento.</p> <p>Materiales informativos impresos o digitales: guías breves, checklists, recursos visuales.</p> <p>Coste estimado (dedicación de personal interno): 300 €.</p> <p>Opcional: apoyo externo para revisión del protocolo desde perspectiva de igualdad.</p>
Plazos de ejecución
2025 – 2029
Persona/s responsable/s del seguimiento e implementación de la medida
Comisión de Seguimiento y RR.HH.

Área de actuación: Proceso de selección y contratación (A3)	
Objetivo Específico 1	Medida 1.3
Incorporación de procesos selectivos con perspectiva de género	Seguir publicando de manera clara y accesible la información relacionada con los procesos de selección y contratación, fomentando la transparencia, pero incluyendo la perspectiva de género y un lenguaje inclusivo.
Descripción de la medida	
<p>Revisión continua de los contenidos y formatos de publicación de las ofertas de empleo y documentación vinculada a los procesos selectivos (bases, actas, resultados, comunicaciones), asegurando el uso de lenguaje inclusivo, no sexista y accesible. Esta medida tiene como objetivo promover la igualdad de oportunidades y eliminar cualquier sesgo de género desde la comunicación institucional. También se busca garantizar que la información publicada esté al alcance de todas las personas, con un formato claro, comprensible y transparente.</p>	

Indicadores de seguimiento
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Nº de ofertas y documentos revisados y adaptados con lenguaje inclusivo. ✓ Nº de documentos publicados accesiblemente (web, tablón, formatos legibles). ✓ Nº de currículums recibidos por sexo. ✓ % de mujeres y hombres contratados/as entre el total de personas candidatas. ✓ Grado de satisfacción con la claridad y accesibilidad de la información (mediante encuestas o quejas/sugerencias).
Recursos: humanos, materiales y económicos necesarios
<p>Personal técnico de RR.HH. y/o Secretaría encargado de las publicaciones.</p> <p>Revisión por parte de la Comisión de Seguimiento con el apoyo, si se estima necesario, del Departamento de Igualdad del Ayuntamiento.</p> <p>Manuales de estilo y guías de lenguaje inclusivo.</p> <p>Documentación digital: bases, formularios, modelos de anuncio.</p> <p>Presupuesto estimado en horas de dedicación interna: 300 €.</p>
Plazos de ejecución
2025–2029
Persona/s responsable/s del seguimiento e implementación de la medida
Comisión de Seguimiento y RR.HH.

Área de actuación: Clasificación profesional (A4)	
Objetivo Específico 2	Medida 2.1
Revisar mejorar y fomentar la promoción profesional de la plantilla trabajadora de la entidad.	Incorporación en los temarios de las oposiciones que afectan a los puestos de la entidad, contenidos en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Además de como mérito la formación en igualdad en los baremos de las convocatorias de empleo público vinculadas a la entidad.
Descripción de la medida	
Revisión y modificación de los temarios de oposiciones correspondientes a los puestos de la entidad para incluir contenidos relativos a la igualdad de género, la normativa vigente en la materia y buenas prácticas. Asimismo, incorporación en los baremos de méritos de las convocatorias de empleo público de un apartado específico para valorar la formación acreditada en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Esta acción busca sensibilizar y capacitar al personal desde el acceso, promoviendo una cultura organizativa igualitaria.	
Indicadores de seguimiento	
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Nº de convocatorias de empleo que incluyen en el índice del temario contenidos de igualdad. ✓ Nº de convocatorias que valoran la formación en igualdad como mérito en los baremos. ✓ Nº de personas aspirantes que presentan formación en igualdad. ✓ Evaluación del grado de cumplimiento por parte de los tribunales de selección. 	
Recursos: humanos, materiales y económicos necesarios	
<p>Personal técnico responsable de la elaboración de las bases de las convocatorias.</p> <p>Coordinación con el Departamento de Igualdad del Ayuntamiento para validar los contenidos propuestos.</p> <p>Revisión jurídica de las bases para garantizar la legalidad de la inclusión de criterios de igualdad.</p> <p>Recursos administrativos y tecnológicos para la publicación de las convocatorias actualizadas.</p>	

300 € (coste aproximado en horas de dedicación del personal).
Plazos de ejecución
2025–2026
Persona/s responsable/s del seguimiento e implementación de la medida
Comisión de Seguimiento y RR.HH., en coordinación con el Departamento de Igualdad del Ayuntamiento.

Área de actuación: Clasificación profesional (A5)	
Objetivo Específico 2	Medida 2.2
Revisar mejorar y fomentar la promoción profesional de la plantilla trabajadora de la entidad.	Realización de un nuevo cuestionario, teniendo en cuenta la interseccionalidad de género, para conocer la opinión de la plantilla con respecto a la igualdad en la entidad, fomentando y facilitando la participación de la plantilla.
Descripción de la medida	
Elaboración de cuestionario que permita valorar las opiniones de la plantilla y la dirección con respecto a la igualdad dentro de la entidad. Se informará a la plantilla de la importancia de rellenar el cuestionario con posibilidad de informantes por sectores o departamentos que incentiven, motiven o aclaren al respecto sus dudas, facilitando la documentación a todos los niveles para que la rellenen.	
Indicadores de seguimiento	
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Cuestionarios distribuidos. ✓ Aumento en las respuestas al cuestionario. 	
Recursos: humanos y materiales	

<p>Comisión de Seguimiento.</p> <p>Equipos informáticos. Google Forms.</p> <p>Guías y documentación de apoyo.</p> <p>200€ (coste aproximado en horas de dedicación del personal).</p>
Plazos de ejecución
2025–2026
Persona/s responsable/s del seguimiento e implementación de la medida
Comisión de Seguimiento y RR.HH.

Área de actuación: Formación (A6)	
Objetivo Específico 3	Medida 3.1
Formar a la totalidad de la plantilla y los diferentes departamentos en materia de igualdad de género y violencia de género referida sobre todo a personas con diversidad.	Realización de acciones formativas mínima de 5 a 10 horas con perspectiva de género para la plantilla, se trabajarán diferentes materias y, preferentemente, en horario laboral.
Descripción de la medida	
Acciones formativas sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres para sensibilizar, cada vez sobre una temática (conciliación, prevención del acoso sexual o por razón de sexo, desigualdades en el ámbito del empleo, lenguaje inclusivo, nuevas masculinidades, salud laboral con perspectiva de género, etcétera).	
Indicadores de seguimiento	
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Nº de certificados de realización de la formación por parte de las personas de la plantilla e integrantes de los diferentes departamentos. ✓ Nº de temas impartidos y horas de formación. ✓ Nivel de satisfacción de la formación realizada por las personas asistentes. 	

Recursos: humanos y materiales
<p>Profesorado para impartir la formación, si es presencial será necesario disponer de un espacio habilitado, si es online las necesidades son las acordes a la formación online.</p> <p>Presupuesto de formación de 5 horas por acción formativa: 600€ la acción formativa (precio estimado, dependerá del número de personas que recibirán la formación).</p>
Plazos de ejecución
2025–2029
Persona/s responsable/s del seguimiento e implementación de la medida
Comisión de Seguimiento y RR.HH.

Área de actuación: Formación (A7)	
Objetivo Específico 3	Medida 3.2
Formar a la totalidad de la plantilla y los diferentes departamentos en materia de igualdad de género y violencia de género referida sobre todo a personas con diversidad.	Realización de formación en perspectiva de género por parte de las personas que van a realizar el seguimiento del I PIO.
Descripción de la medida	
Acciones formativas con perspectiva de género e igualdad por parte de las personas encargadas del seguimiento del Plan.	
Indicadores de seguimiento	
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Evidencias de la formación realizada como imágenes, circulares, informes, etc. ✓ Nº de certificados de la formación de las personas que han participado. ✓ Nº de temas impartidos y horas de formación. ✓ Facturación cursos formación. ✓ Nivel de satisfacción de la formación realizada por las personas asistentes. 	

Recursos: humanos, materiales y económicos necesarios
<p>Profesorado para impartir la formación, si es presencial será necesario disponer de un espacio habilitado, si es online las necesidades son las acordes a la formación online.</p> <p>Presupuesto de formación de 5 horas por acción formativa: 600€ la acción formativa (precio estimado, dependerá del número de personas que recibirán la formación).</p>
Plazos de ejecución
2025-2026
Persona/s responsable/s del seguimiento e implementación de la medida
Comisión de Seguimiento y RR.HH.

Área de actuación: Retribuciones (A8)	
Objetivo Específico 4	Medida 4.1
Realizar acciones encaminadas a la eliminación de cualquier tipo de discriminación retributiva.	Realizar una revisión exhaustiva de los complementos salariales y otros beneficios (bonificaciones, pagas extras) para asegurar que se asignan equitativamente entre hombres y mujeres.
Descripción de la medida	
Realizar un análisis exhaustivo de los complementos salariales y otros beneficios (bonificaciones, pagas extras) para asegurar que se asignan equitativamente entre hombres y mujeres.	
Indicadores de seguimiento	
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Registro retributivo completo y actualizado ✓ Nº de fichas descriptivas de los puestos de trabajo actualizadas si hiciera falta. ✓ Nº de informes realizados. ✓ Diferencias salariales promedio entre géneros antes y después de las evaluaciones. ✓ Nº de recomendaciones aplicadas para corregir brechas detectadas. 	

Recursos: humanos y materiales
Se llevará a cabo por las personas responsables de gestionar los aspectos retributivos de la entidad con colaboración de la Comisión de Igualdad. Recursos propios.
Plazos de ejecución
2025-2029
Persona/s responsable/s del seguimiento e implementación de la medida
Comisión de Seguimiento y RR.HH.

Área de actuación: Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral (A9)	
Objetivo Específico 5	Medida 5.1
Realizar un estudio sobre las necesidades de la plantilla en materia de conciliación y corresponsabilidad para proponer nuevas medidas, trasladando estas al personal trabajador, favoreciendo la formación en horario laboral.	Establecer una vía de comunicación y/o recogida de las propuestas que la plantilla de la entidad pueda plantear en materia de conciliación laboral, familiar y personal.
Descripción de la medida	
Instaurar la vía de comunicación más adecuada y práctica, como por ejemplo un buzón digital o físico en la entidad, para recoger las propuestas de la plantilla en materia de conciliación laboral, familiar y personal.	
Indicadores de seguimiento	
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Vía de comunicación más utilizada por la plantilla. ✓ N.º de propuestas en materia de conciliación laboral, familiar y personal. ✓ Informe que recoja las sugerencias y propuestas. 	

Recursos: humanos, materiales y económicos necesarios
<p>Comisión de Seguimiento y RR.HH.</p> <p>Canales de comunicación o vías establecidas para recoger las propuestas.</p> <p>Presupuesto: recursos propios.</p>
Plazos de ejecución
2025- 2026
Persona/s responsable/s del seguimiento e implementación de la medida
Comisión de Seguimiento y RR.HH.

Área de actuación: Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral (A10)	
Objetivo Específico 5	Medida 5.2
Realizar estudio sobre las necesidades de la plantilla en materia de conciliación y corresponsabilidad para proponer nuevas medidas, trasladando estas al personal trabajador, favoreciendo la formación en horario laboral.	Revisión y actualización de la guía con los mecanismos de las que pueda disfrutar el personal, indicando la duración y las características de todas ellas.
Descripción de la medida	
Revisar y actualizar la guía propia con los mecanismos de conciliación de las que puede disfrutar el personal, indicando la duración y las características de todas ellas. Se hará hincapié en la corresponsabilidad y estará accesible para todo el personal, incluyendo el personal de nueva incorporación.	
Indicadores de seguimiento	
✓ Nº de publicaciones de la guía y registro de las acciones divulgativas.	

✓ N° de canales de comunicación por donde se ha realizado la difusión.
Recursos: humanos, materiales y económicos necesarios
Comisión de Seguimiento y RR.HH. Presupuesto: 300 € (coste aproximado en horas de dedicación del personal).
Plazos de ejecución
2026-2027
Persona/s responsable/s del seguimiento e implementación de la medida
Comisión de Seguimiento y RR.HH.

<p>Área de actuación: Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral (A11)</p>	
<p>Objetivo Específico 5</p>	<p>Medida 5.3</p>
<p>Realizar estudio sobre las necesidades de la plantilla en materia de conciliación y corresponsabilidad para proponer nuevas medidas, trasladando estas al personal trabajador, favoreciendo la formación en horario laboral.</p>	<p>Seguir con la comunicación e información dirigida a toda la plantilla sobre las medidas de conciliación que se encuentran a su disposición haciéndolas visibles y accesibles para todo el personal.</p>
<p align="center">Descripción de la medida</p>	
<p>Acción informativa sobre las medidas de conciliación a las que puede acceder el personal empleado según sus necesidades e intereses.</p>	
<p align="center">Indicadores de seguimiento</p>	
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Difusión de las medidas de conciliación a disposición de la plantilla trabajadora. ✓ Nº de medidas a las que el personal empleado se acoge. ✓ Nº de canales de comunicación por donde se ha realizado la difusión. 	
<p align="center">Recursos: humanos, materiales y económicos necesarios</p>	
<p>Se llevará a cabo por la Comisión de Seguimiento y RR.HH.</p> <p>Guías y documentación de apoyo. Impresoras y ordenadores. Tablones de información, correo electrónico.</p> <p>200 € (coste aproximado en horas de dedicación del personal).</p>	
<p align="center">Plazos de ejecución</p>	
<p align="center">2025-2029</p>	
<p align="center">Persona/s responsable/s del seguimiento e implementación de la medida</p>	
<p align="center">Comisión de Seguimiento y RR.HH.</p>	

Área de actuación: Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral (A12)	
Objetivo Específico 5	Medida 5.4
Realizar estudio sobre las necesidades de la plantilla en materia de conciliación y corresponsabilidad para proponer nuevas medidas, trasladando estas al personal trabajador, favoreciendo la formación en horario laboral.	Seguir realización de formación de la plantilla dentro del horario laboral para continuar fomentando así la conciliación.
Descripción de la medida	
Realización de formación de la plantilla dentro del horario laboral para continuar fomentando así la conciliación.	
Indicadores de seguimiento	
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Nº de formaciones realizadas. ✓ Nº de horas de formación. 	
Recursos: humanos, materiales y económicos necesarios	
<p>Se llevará a cabo por las personas responsables designadas por la entidad y RR.HH. con la colaboración de la Comisión de Igualdad. Serán recursos propios.</p> <p>Presupuesto estimado por horas de dedicación: 15h * 20€/h= 300€.</p>	
Plazos de ejecución	
2025-2029	
Persona/s responsable/s del seguimiento e implementación de la medida	
Comisión de Seguimiento y RR.HH.	

Área de actuación: Comunicación inclusiva y no sexista (A13)	
Objetivo Específico 6	Medida 6.1
Potenciar un uso del lenguaje no sexista mediante la realización de una guía de actuación propia que permita revisar toda la documentación utilizada a nivel interno y externo cumpliendo con un uso del lenguaje no sexista e igualitario.	Realización de una guía de actuación propia, para el uso de lenguaje inclusivo y no sexista en el seno de la entidad y su difusión a toda la plantilla.
Descripción de la medida	
Realización de formación sobre uso no sexista del lenguaje por parte de las personas que gestionan la documentación y la información de la entidad.	
Indicadores de seguimiento	
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Guía elaborada. ✓ Nº de canales de comunicación por donde se ha realizado la difusión e informado a la plantilla. 	
Recursos: humanos, materiales y económicos necesarios	
<p>La guía y el protocolo se realizará con recursos propios.</p> <p>Horas estimadas de trabajo interno: 20h * 20€/hora = 400</p>	
Plazos de ejecución	
2025-2026	
Persona/s responsable/s del seguimiento e implementación de la medida	
Comisión de Seguimiento y RR.HH.	

Área de actuación: Comunicación inclusiva y no sexista (A14)	
Objetivo Específico 6	Medida 6.2
Potenciar un uso del lenguaje no sexista mediante la realización de una guía de actuación propis que permita revisar toda la documentación utilizada a nivel interno y externo cumpliendo con un uso del lenguaje no sexista e igualitario.	Continuar con la revisión de la documentación de la entidad, así como del contenido expuesto en los medios digitales para evitar el uso del lenguaje sexista o discriminatorio.
Descripción de la medida	
Revisión de documentos e imágenes de la entidad para eliminar cualquier sesgo de sexo o género que pudiera existir.	
Indicadores de seguimiento	
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Nº de documentos revisados. ✓ Nº de imágenes revisadas. 	
Recursos: humanos, materiales y económicos necesarios	
<p>La revisión se realizará con recursos propios.</p> <p>Horas estimadas de trabajo interno: 20h * 20€/hora = 400</p>	
Plazos de ejecución	
2025-2029	
Persona/s responsable/s del seguimiento e implementación de la medida	
Comisión de Seguimiento y RR.HH.	

Área de actuación: Comunicación inclusiva y no sexista (A15)	
Objetivo Específico 6	Medida 6.3
Potenciar un uso del lenguaje no sexista mediante la realización de una guía de actuación propis que permita revisar toda la documentación utilizada a nivel interno y externo cumpliendo con un uso del lenguaje no sexista e igualitario.	Realización de formación sobre uso no sexista del lenguaje por parte de las personas que gestionan la documentación y la información de la entidad.
Descripción de la medida	
Realización de formación sobre uso no sexista del lenguaje por parte de las personas que gestionan la documentación y la información de la entidad.	
Indicadores de seguimiento	
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Evidencias de la formación realizada como imágenes, circulares, informes, etc. ✓ Nº de temas impartidos y horas de formación. ✓ Facturación cursos formación. ✓ Nivel de satisfacción de la formación realizada por las personas asistentes. 	
Recursos: humanos, materiales y económicos necesarios	
<p>Profesorado para impartir la formación, si es presencial será necesario disponer de un espacio habilitado, si es online las necesidades son las acordes a la formación online.</p> <p>Presupuesto de formación de 5 horas por acción formativa: 600€ la acción formativa (precio estimado, dependerá del número de personas que recibirán la formación).</p>	
Plazos de ejecución	
2026-2028	
Persona/s responsable/s del seguimiento e implementación de la medida	
Comisión de Seguimiento y RR.HH.	

Área de actuación: Prevención del acoso sexual y por razón de sexo (A16)	
Objetivo Específico 7	Medida 7.1
Proporcionar un entorno libre de acoso sexual y por razón de sexo en el seno de la entidad mediante la revisión y difusión de un protocolo propio de actuación que incluya las nuevas formas de acoso digital.	Revisión y actualización del protocolo sobre acoso sexual y por razón de sexo, acorde a los cambios que surjan en la normativa y añadiendo las nuevas formas de acoso a través de Internet, así como contemplar la perspectiva de la discapacidad en el protocolo.
Descripción de la medida	
Revisar el protocolo sobre acoso sexual y por razón de sexo, añadiendo las nuevas formas de acoso a través de Internet, así como contemplar la perspectiva de la diversidad en el protocolo y adaptarlo también a las personas usuarias de la entidad.	
Indicadores de seguimiento	
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Protocolo. ✓ Nº de revisiones y actualizaciones realizadas. ✓ Nº de canales de comunicación por donde se ha realizado la difusión e informado a la plantilla. 	
Recursos: humanos, materiales y económicos necesarios	
<p>Guías y documentación de apoyo.</p> <p>Comisión de Seguimiento y RR.HH.</p> <p>300 € (coste aproximado en horas de dedicación del personal).</p>	
Plazos de ejecución	
2025 - 2029	
Persona/s responsable/s del seguimiento e implementación de la medida	
Comisión de Igualdad, personal encargado por parte de la entidad y RR.HH.	

Área de actuación: Prevención del acoso sexual y por razón de sexo (A17)	
Objetivo Específico 7	Medida 7.2
Proporcionar un entorno libre de acoso sexual y por razón de sexo en el seno de la entidad mediante la revisión y difusión de un protocolo propio de actuación que incluya las nuevas formas de acoso digital.	Formación en materia de igualdad de las personas que intervengan en casos de acoso en la entidad.
Descripción de la medida	
Acción de formación de plantilla en materia de igualdad de las personas que intervengan en los posibles casos que se produzcan por acoso en la entidad.	
Indicadores de seguimiento	
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Evidencias de la formación realizada como imágenes, circulares, informes, etc. ✓ Nº de temas impartidos y horas de formación. ✓ Nivel de satisfacción de la formación realizada por las personas asistentes. 	
Recursos: humanos, materiales y económicos necesarios	
<p>Profesorado para impartir la formación, si es presencial será necesario disponer de un espacio habilitado, si es online las necesidades son las acordes a la formación online.</p> <p>Presupuesto de formación de 5 horas por acción formativa: 600€ la acción formativa (precio estimado, dependerá del número de personas que recibirán la formación).</p>	
Plazos de ejecución	
2026-2027	
Persona/s responsable/s del seguimiento e implementación de la medida	
Comisión de Seguimiento y RR.HH.	

Área de actuación: Prevención del acoso sexual y por razón de sexo (A18)	
Objetivo Específico 7	Medida 7.3
Proporcionar un entorno libre de acoso sexual y por razón de sexo en el seno de la entidad mediante la revisión y difusión de un protocolo propio de actuación que incluya las nuevas formas de acoso digital.	Difundir de manera efectiva el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.
Descripción de la medida	
Realizar una difusión de manera efectiva el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.	
Indicadores de seguimiento	
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Protocolo elaborado. ✓ Nº de canales de comunicación por donde se ha realizado la difusión e informado a la plantilla. 	
Recursos: humanos, materiales y económicos necesarios	
<p>La publicidad e información se realizará con recursos propios.</p> <p>Horas estimadas de trabajo interno: 20h * 20€/hora = 400</p>	
Plazos de ejecución	
2026-2029	
Persona/s responsable/s del seguimiento e implementación de la medida	
Comisión de Seguimiento y RR.HH.	

Área de actuación: Apoyo a las trabajadoras víctimas de la violencia de género (A19)	
Objetivo Específico 8	Medida 8.1
Promover un entorno laboral comprometido con el apoyo a las mujeres víctimas de la violencia de género e informar a toda la plantilla.	Elaboración de un documento que recopile los derechos laborales y de seguridad social reconocidos legal o por convenio a las víctimas de violencia de género.
Descripción de la medida	
Elaboración de un documento que recopile los derechos laborales y de seguridad social acorde a la normativa en vigor para las trabajadoras víctimas de la violencia de género y darlo a conocer a la plantilla por los canales oficiales de información.	
Indicadores de seguimiento	
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Verificar la elaboración del documento previsto. ✓ Verificar el traslado de la información a la plantilla sobre el contenido del documento. ✓ Nº de canales de comunicación por donde se ha realizado la difusión e informado a la plantilla. 	
Recursos: humanos, materiales y económicos necesarios	
Se llevará a cabo por las personas designadas por la entidad y la Junta Directiva con la colaboración de la Comisión de Igualdad. Serán recursos propios. Presupuesto estimado: 20h * 20€/h= 400€.	
Plazos de ejecución	
2027-2029	
Persona/s responsable/s del seguimiento e implementación de la medida	
Comisión de Seguimiento y RR.HH.	

Área de actuación: Apoyo a las trabajadoras víctimas de la violencia de género (A20)	
Objetivo Específico 8	Medida 8.2
Promover un entorno laboral comprometido con el apoyo a las mujeres víctimas de la violencia de género e informar a toda la plantilla.	Difundir los derechos de las víctimas de violencia de género.
Descripción de la medida	
Planificar, diseñar y poner en marcha campañas preventivas sobre violencia de género tanto internas como hacia el exterior de la entidad.	
Indicadores de seguimiento	
✓ Nº de canales de comunicación por donde se ha realizado la difusión e informado a la plantilla	
Recursos: humanos, materiales y económicos necesarios	
Se llevará a cabo por las personas integrantes de RR.HH. y dirección de la entidad con la colaboración de la Comisión de Igualdad. Serán recursos propios. Presupuesto estimado: 10h * 20€/h= 200€.	
Plazos de ejecución	
2027-2029	
Persona/s responsable/s del seguimiento e implementación de la medida	
Comisión de Seguimiento y RR.HH.	

Área de actuación: Salud laboral (A21)	
Objetivo Específico 9	Medida 9.1

Incluir la perspectiva de género en la salud laboral.	Aplicación de la perspectiva de género en los procesos de salud laboral de la entidad, especialmente en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales.
Descripción de la medida	
Analizar las necesidades de las trabajadoras de la entidad en materia de salud laboral, para aplicar la perspectiva de género en todas áreas que sea posible y trasladarlo al Plan de Prevención de Riesgos Laborales. Entre otras cuestiones, se tendrá en cuenta la situación de embarazo y lactancia natural y el lenguaje inclusivo en la elaboración.	
Indicadores de seguimiento	
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Nº de Informes realizados con los resultados del análisis en materia de salud laboral. ✓ Nº de acciones llevadas a cabo tras el estudio realizado. 	
Recursos: humanos, materiales y económicos necesarios	
<p>Se llevará a cabo por las personas designadas por la entidad con la colaboración de la Comisión de Igualdad y del servicio preventivo de riesgos laborales.</p> <p>Presupuesto estimado: 30h * 20€/h= 600€.</p>	
2025-2029	
Persona/s responsable/s del seguimiento e implementación de la medida	
Comisión de Seguimiento y RR.HH.	

Presupuesto por área:

ÁREA	PRESUPUESTO
Proceso de selección y contratación	600€
Clasificación profesional	500€
Formación	1.000€
Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida familiar, laboral y personal	800€
Comunicación inclusiva y no sexista	1.400€
Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	1.300€
Apoyo a las trabajadoras víctimas de la violencia de género	600€
Salud laboral	600€
SUBTOTAL	6.800€



7. APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO

El Plan de Igualdad de la entidad, se aplicará a la totalidad de la plantilla de la entidad, cualquiera que sea el centro de trabajo, y cualquiera que sea la forma de contratación laboral, incluidas las personas con contratos fijos discontinuos, contratos de duración determinada y personas con contratos de puesta a disposición.

En cuanto al seguimiento, instrumento esencial para conocer el desarrollo y el grado de eficacia de las medidas propuestas, deberá realizarse de forma simultánea a la ejecución del plan y hacerse de manera sistemática y rigurosa. El sistema de seguimiento contemplado se llevará a cabo durante toda la vigencia del plan de igualdad, cuya finalidad será verificar el cumplimiento de las medidas previstas y la consecución de los objetivos, según el calendario propuesto en cada acción a desarrollar. La Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad, será la responsable de velar por el correcto cumplimiento de las medidas para la consecución de los objetivos. Más adelante del presente documento, se detallan las funciones y cuándo se constituirá la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad. No obstante, hay que destacar que el seguimiento del Plan será de cada una de las medidas descritas a implementar y se llevará a cabo al mismo tiempo que la ejecución del plan. En cada medida, se ha determinado el órgano de vigilancia y control para su ejecución.

Las reuniones de la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad se realizarán como mínimo semestralmente, en éstas se evaluarán las acciones realizadas, según los indicadores establecidos en cada medida y los instrumentos de recogida de información.

El procedimiento de recopilación y sistematización de la información, así como de la documentación relativa a la implantación del Plan de Igualdad, se realizará por las partes responsables de cada acción en concreto, elaborando los informes correspondientes y anexando las muestras de todo lo relativo a la implementación del I PIO, para después, trasladarlo a la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad, para realizar la evaluación intermedia y la final. Se tendrán en cuenta, en la elaboración de los informes de seguimiento, los análisis y la valoración de la ejecución, propuestas de mejora o modificación de las medidas llevadas a cabo. Se Anexa la plantilla para realizar el seguimiento de las medidas del Plan de Igualdad (**ANEXO III**).

8. *EVALUACIÓN Y REVISIÓN*

La evaluación, ya sea intermedia, final, de seguimiento, etc., consiste en utilizar una serie de procedimientos destinados a comprobar si se han conseguido o no los objetivos propuestos e identificar los factores que han influido en los resultados con el fin de introducir las modificaciones oportunas. Por tanto, la evaluación será un instrumento de retroalimentación. Ésta se realizará para comprobar en qué medida se han alcanzado los objetivos propuestos dentro del I PIO, que es un plan de actuación, y así facilitar el proceso en la toma de decisiones para mejorar y/o modificar un nuevo plan de actuación y así sucesivamente.

Este apartado permitirá contemplar y analizar el desarrollo del plan en su conjunto, contará con los elementos siguientes:

- ✓ Para realizar la evaluación, se designará al órgano responsable para ello, que en este caso será la Comisión de Seguimiento.

La evaluación se fija en las siguientes fechas:

- Evaluación intermedia en julio de 2027.
- Evaluación final en julio de 2029, dado que la vigencia del plan es hasta julio de 2029, aproximadamente en esa fecha la evaluación final deberá realizarse.

La información se recopilará mediante las reuniones semestrales de la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad, a las cuales deberán acudir las personas responsables de la implementación de las diferentes acciones para verificar el seguimiento y ejecución, así como trasladar los datos recopilados en los informes realizados.

En las evaluaciones intermedia y final, se elaborará un informe pertinente, que incluirá el análisis y valoración de la información recopilada, con el objetivo de detectar las debilidades y fortalezas evidenciadas a lo largo del proceso de ejecución. Se podrá elaborar una propuesta de mejora de reajuste o mejora de las acciones implantadas con el objetivo de consolidar y profundizar la integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades en la entidad.

La evaluación de cierre o final será la fase que cerrará el proceso de diseño y aplicación del plan de igualdad de la entidad y la base sobre la que se apoya la revisión de aquel. La información obtenida formará parte del nuevo diagnóstico, que culminará en la aprobación de un I Plan de igualdad de oportunidades.

En los informes de evaluación intermedia y evaluación final, se articularán tres ejes de análisis y valoración, que permitirán comparar los resultados propuestos con los que finalmente se obtengan. Se prestará atención a los siguientes elementos:

- ✚ **Evaluación de resultados:** se contemplará el nivel de ejecución del plan, grado de cumplimiento de los objetivos marcados y las personas beneficiarias.
- ✚ **Evaluación de proceso:** se analizará la adecuación de los recursos, métodos y herramientas empleadas durante la ejecución de las acciones, así como las dificultades que se han encontrado y las soluciones adoptadas.
- ✚ **Evaluación de impacto:** se valorarán los cambios, en términos de igualdad, que se han producido en la entidad como resultado de la implantación del presente plan de igualdad.

Todo ello, se recopilará mediante información cuantitativa y cualitativa referida a todos los apartados del plan durante el período de vigencia de este, para ofrecer una comparativa de la situación de la entidad en términos de igualdad.

Debemos añadir que la implantación de un plan de igualdad no es un proyecto lineal en el tiempo, sino que exige un proceso de adaptación paralelo y una evolución constante que se va redefiniendo según las nuevas necesidades que van surgiendo. En definitiva, se trata de un proceso circular y continuo que enlazará de la vigencia de cada plan, su evaluación y el arranque del nuevo plan. La puesta en marcha de un Plan de Igualdad en una realidad social no es una ciencia exacta, por lo tanto, es posible que surjan modificaciones durante todo el proceso de implementación y adaptaciones necesarias para continuar en las líneas marcadas en los objetivos y acciones.

9. CALENDARIO DE ACTUACIONES

A continuación, se detalla el calendario de actuación para la implantación, seguimiento, revisión y evaluación del I Plan de Igualdad de la entidad:

CRONOGRAMA	N.º Acción	2025	2026	2027	2028	2029
1. Proceso de selección y contratación	A1 - 1.1					
	A3 - 1.3					
	A4 - 1.4					
2. Clasificación profesional	A5 - 2.1					
	A5 - 2.2					
3. Formación	A6 - 3.1					
	A7 - 3.2					
4. Retribuciones	A8 - 4.1					
5. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	A9 - 5.1					
	A10 - 5.2					
	A11 - 5.3					

	A12 - 5.4					
	A13 - 5.5					
6. Comunicació inclusiva y no sexista	A14 - 6.1					
	A15 - 6.2					
	A16 - 6.3					
7. Prevenció del acoso sexual y/o por razón de sexo	A17 - 7.1					
	A18 - 7.2					
	A19 - 7.3					
8. Apoyo a las trabajadoras víctimas de la violencia de género	A20 - 8.1					
	A21 - 8.2					
9. Salud laboral	A22 - 9.1					

10. COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Según lo establecido en el art. 8 punto j), del RD 901/2020, los planes de igualdad dentro del contenido mínimo deben incluir la “Composición y funcionamiento de la comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica de los planes de igualdad”.

Así pues, en referencia a lo establecido en el art. 9 punto 5 del RD 901/2020, en el Plan de Igualdad, deberá incluirse una comisión u órgano concreto de vigilancia y seguimiento del plan, con la composición equilibrada y atribuciones que se decidan en este, donde deberán participar de forma paritaria la representación de la empresa y de las personas trabajadoras, con composición equilibrada entre mujeres y hombres.

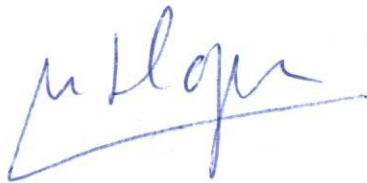
En este sentido, durante el primer trimestre de la vigencia del I Plan de Igualdad, se constituirá la comisión de seguimiento, para las funciones descritas en el párrafo anterior. Como **Anexo IV**, se adjunta reglamento de funcionamiento interno de dicho órgano, el cual, será aprobado en la primera reunión de constitución de la comisión de igualdad.

11. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

Cuando se detecten posibles discrepancias fruto de la aplicación del presente Plan de Igualdad en el seno de la entidad, se mediará con las partes suscriptoras de este plan detallando la problemática en cuestión y proponiendo alternativas para la solución del problema concreto. Dejando abierta la opción de realizar aportaciones por parte de todas las personas participantes, en este caso, se realizaría mediante encuestas para toda la plantilla siendo anónimas las respuestas donde solo se recogerán los datos del sexo y las propuestas.

Esto se llevará a cabo para las discrepancias surgidas tanto en la aplicación, seguimiento, revisión o evaluación del plan de igualdad, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación.

**Fdo.: Dña. Nieves Llopis Lloret, directora.
Representante de la entidad.**



**Fdo.: Dña. María Pilar Rodríguez Bañón,
monitora. Representación Legal de las Personas
Trabajadoras. Sindicato CCOO.**



**Fdo.: D. Manuel García Silvente, psicólogo.
Representante de la entidad.**



**Fdo.: Dña. Francisca Mayor Tonda, cuidadora.
Representación Legal de las Personas
Trabajadoras. Sindicato UGT.**



**Fdo.: Dña. Alicia Ferrer García, Coordinadora de
la Residencia. Representante de la entidad.**



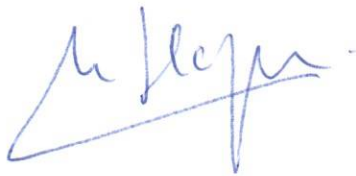
**Fdo.: D. Vicente Iborra Fernández, monitor.
Representación Legal de las Personas
Trabajadoras. Sindicato UGT.**



12. FIRMA DEL PLAN DE IGUALDAD

Visto que se ha revisado todo el Plan de Igualdad por todas las partes que conforman la Comisión Negociadora, se acuerda la conformidad del documento final del I PIO de la entidad ORGANISMO AUTÓNOMO LOCAL PARRA CONCA, procediéndose a tramitar su firma y su posterior presentación en REGCON.


Fdo.: Dña. Nieves Llopis Lloret, directora.
Representante de la entidad.



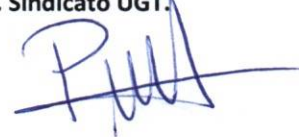
Fdo.: Dña. María Pilar Rodríguez Bañón,
monitora. Representación Legal de las Personas
Trabajadoras. Sindicato CCOO.



Fdo.: D. Manuel García Silvente, psicólogo.
Representante de la entidad.



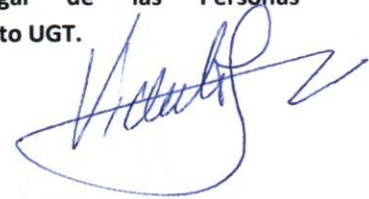
Fdo.: Dña. Francisca Mayor Tonda, cuidadora.
Representación Legal de las Personas
Trabajadoras. Sindicato UGT.



Fdo.: Dña. Alicia Ferrer García, Coordinadora de
la Residencia. Representante de la entidad.



Fdo.: D. Vicente Iborra Fernández, monitor.
Representación Legal de las Personas
Trabajadoras. Sindicato UGT.



BIBLIOGRAFÍA

- España. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. BOE, 23 de marzo de 2007, núm. 71.
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. BOE, 14 de octubre de 2020, núm. 272.
- España. 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. BOE, 14 de octubre de 2020, núm. 272.