



I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

La Nostra Veu

Associació per la diversitat funcional

2025-2029

ÍNDICE

1. PRESENTACIÓN
2. MARCO LEGAL
3. PARTES SUBSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD
4. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL
5. INFORME DIAGNÓSTICO
6. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD
7. MEDIDAS DE IGUALDAD
 - 7.1. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN
 - 7.2. CLASIFICACIÓN
 - 7.3. FORMACIÓN
 - 7.4. PROMOCIÓN PROFESIONAL
 - 7.5. CONDICIONES DE TRABAJO
 - 7.6. CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD
 - 7.7. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA
 - 7.8. RETRIBUCIÓN
 - 7.9. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO
 - 7.10. LENGUAJE INCLUSIVO
8. APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO
9. EVALUACIÓN Y REVISIÓN
10. CALENDARIO DE ACTUACIÓN
11. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

1. PRESENTACIÓN

La Nostra Veu Associació per la Diversitat Funcional (en adelante *La Nostra Veu*) es una entidad sin ánimo de lucro, constituida el 28 de enero de 1970, que trabaja por la defensa de los derechos de las personas con diversidad funcional y de sus familias, abordando su desarrollo desde una perspectiva física, intelectual y psíquica, así como desde los ámbitos familiar, social, profesional y económico.

Con un ámbito de actuación comarcal, la asociación se ha consolidado como un referente en la promoción de la inclusión social y laboral de las personas con diversidad funcional, fomentando su autonomía personal, la igualdad de oportunidades y el respeto a la diversidad. A lo largo de su trayectoria, La Nostra Veu ha impulsado programas y servicios que contribuyen a eliminar barreras, tanto físicas como sociales, promoviendo una sociedad más justa, solidaria e inclusiva.

La labor de la asociación se centra en preparar y acompañar a las personas con necesidades especiales, dotándolas de los conocimientos, habilidades y recursos necesarios para desarrollar una vida digna, autónoma y libre de prejuicios, favoreciendo su plena participación en la comunidad y en el entorno laboral.

En coherencia con estos valores, la elaboración del Plan de Igualdad representa un paso más en el compromiso institucional de La Nostra Veu con la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Este documento tiene como objetivo analizar la realidad de la entidad desde una perspectiva de género, detectar posibles desigualdades y establecer medidas que garanticen la equidad, la conciliación y la corresponsabilidad en todos los ámbitos de su funcionamiento.

Asimismo, el Plan de Igualdad se concibe como una herramienta estratégica y participativa, alineada con la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y con las políticas públicas de la

Generalitat Valenciana en materia de igualdad e inclusión. A través de su implementación, La Nostra Veu refuerza su compromiso ético y social, consolidándose como una entidad referente en la defensa de los derechos humanos, la diversidad y la igualdad de oportunidades.

2. MARCO LEGAL

2.1 ÁMBITO INTERNACIONAL

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales y nacionales sobre derechos humanos.

La **Carta de las Naciones Unidas**, firmada el 26 de junio de 1945, ya exponía en su preámbulo que cabía *“reafirmar la fe en la igualdad de derechos de hombres y mujeres y de las naciones grandes y pequeñas”*, y en el artículo 1 *“el desarrollo y estímulo del respeto a los derechos humanos y a las libertades fundamentales de todos, sin hacer distinción por motivos de raza, sexo, idioma o religión”*.

La **Declaración Universal de Derechos Humanos**, primera vez que se expresa claramente los derechos y las libertades a los que todo ser humano puede aspirar de manera inalienable y en condiciones de igualdad. En su artículo 2.1 expone que *“toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en dicha Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición”*.

La **Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres**, aprobada en 1979 en la Asamblea General de las Naciones Unidas y ratificada en 1981 por veinte países entre ellos España. Es el instrumento internacional más importante para la promoción de los derechos y libertades fundamentales de las mujeres y significó un gran avance en la

universalización en la igualdad de derechos económicos, laborales, políticos, sociales y civiles.

I Conferencia Mundial sobre la Condición Jurídica y Social de la Mujer – México, 1975. Primera conferencia donde se identificaron tres objetivos: la igualdad plena de género y la eliminación de la discriminación por motivos de género, la plena participación de las mujeres en el desarrollo y una mayor contribución de las mujeres a la paz mundial. Además, se aprobó un plan de acción con objetivos principales como garantizar a las mujeres el acceso a la igualdad, a la educación, al trabajo, a la participación política, a la salud, a la vivienda, a la planificación familiar y a la alimentación.

II Conferencia Mundial sobre la Condición Jurídica y Social de la Mujer – Copenhague, 1980. Se trata por primera vez la brecha entre la igualdad legalmente reconocida, y la consecución real y efectiva de los derechos legales. Se empieza a hablar de igualdad desde un punto de vista jurídico y desde el ejercicio de los derechos, de la propia participación de las mujeres, de igualdad de oportunidades reales entre mujeres y hombres y no sólo de los reconocimientos en las leyes. Se marcaron tres esferas de actuación: la igualdad en el acceso a la educación, la igualdad de oportunidades en el empleo y la atención a la salud de las mujeres.

III Conferencia Internacional sobre la Condición Jurídica y Social de la Mujer – Nairobi, 1985. Plantea como necesidad de las propias sociedades contar con la riqueza que supone la participación de las mujeres en todos los ámbitos. Se señalan medidas de carácter jurídico, medidas para alcanzar la igualdad en la participación social, medidas para alcanzar la igualdad en la participación política y en los lugares de toma de decisiones. Se insta a los gobiernos a que la igualdad debe impregnar todas las esferas de la vida social, política y laboral.

IV Conferencia Mundial sobre las Mujeres – Beijing, 1995. Es la conferencia con mayor impacto mundial de todas las celebradas hasta el momento, tanto desde el punto de vista de la participación como por el enfoque que se hace a la igualdad entre mujeres y hombres. A partir de esta conferencia se le suma al proceso de participación de las mujeres el concepto de género, planteando las relaciones entre mujeres y hombres desde una perspectiva social, cultural e histórica. Supone realizar una nueva mirada basándose en los papeles

socialmente atribuidos a las mujeres y a los hombres en la sociedad, en el trabajo, en la política, en la familia, en las instituciones y en todos los aspectos de las relaciones humanas.

Se aprueba por unanimidad una Declaración y una Plataforma de Acción reconociéndose la diversidad de las mujeres, la labor de estas de cara a la visibilidad y reconocimiento del trabajo del movimiento feminista a lo largo de la historia. Se afirma el convencimiento de que los derechos de la mujer son derechos humanos y se proclama la plena participación de las mujeres en condiciones de igualdad en todas las esferas de la sociedad como condición fundamental para alcanzar la igualdad, el desarrollo y la paz. Se observa como Beijing supone un verdadero punto de inflexión en la lucha por la igualdad en el marco internacional.

Beijing + 5, 2000. Se examinó el progreso conseguido en cinco años transcurridos desde la aprobación de la Plataforma de Acción de Beijing, y se llevó a cabo la evaluación "*La mujer en el año 2000: igualdad entre los géneros, desarrollo y paz para el siglo XXI*", resultando una declaración política y nuevas medidas e iniciativas para la aplicación de la Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing.

Beijing + 10, 2005. Se hace hincapié en la necesidad de realizar mayores esfuerzos para conseguir la igualdad entre los géneros y facilitar el avance de las mujeres.

Beijing + 15, 2010. Los Estados Miembros aprobaron una declaración en la que se acogía los progresos realizados y se comprometían a adoptar nuevas medidas para garantizar la aplicación integral acelerada de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing.

Beijing +20, 2015. Se adoptó una declaración política que resaltó los progresos obtenidos hacia el logro de la igualdad de género, proporcionó una base sólida para la implementación plena, efectiva y acelerada de los compromisos adquiridos en Beijing y también defendió el papel clave de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en la agenda de desarrollo post 2015.

2.2 ÁMBITO EUROPEO

El **Consejo de Europa** es una organización internacional de los estados europeos, constituido en el Congreso del 7 de mayo de 1948 en la Haya, Países Bajos, creado para la defensa de los derechos humanos, de la democracia y la primacía del derecho, así como potenciar la identidad europea entre toda la ciudadanía europea. En 1950 se adopta por dicho consejo la Convención Europea de Derechos Humanos, teniendo como objetivo proteger las libertades fundamentales y los derechos humanos, además se creó el Tribunal Europeo de Derechos Humanos para llevar un control del respeto de dichas libertades y derechos.

La **Unión Europea** tiene en sus objetivos la materia en igualdad entre hombres y mujeres, garantizando la igualdad de oportunidades y de trato entre los dos sexos y en luchar contra toda discriminación por razón de género. Por ello, ha aplicado un doble enfoque que engloba acciones específicas y la integración de la perspectiva de género.

Para consagrar estos objetivos, la Unión Europea ha llevado a cabo una evolución normativa:

Tratado de Roma, 1957. El principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres fue introducido por primera vez por la Comunidad Europea en su artículo 141 (antiguo artículo 119) del Tratado de Roma. Se exige que se garantice la igualdad de retribución entre trabajadoras y trabajadores en un mismo trabajo.

Tratado de Ámsterdam, 1997. Especial importancia para el fomento de la igualdad entre hombres y mujeres en toda la Unión Europea, constituyendo un progreso fundamental en la consecución de una situación de igualdad en el mundo laboral.

Tratado de Lisboa, 2009. Contiene progresos importantes en materia de derechos fundamentales y abre el camino a la adhesión de la Unión Europea al Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales. Por ello, la UE se dota de un catálogo de derechos civiles, políticos, económicos y sociales que son jurídicamente vinculantes tanto para sus instituciones como para los Estados miembros a la hora de aplicar la

legislación europea. Además, consolida las medidas contra la discriminación por razón de sexo, raza y color.

Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002. Modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesional, y a las condiciones del trabajo.

Directiva 2004/113/CE del Consejo, de 13 de diciembre de 2004. Se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro.

Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006. Relativa a la aplicación de principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de ocupación.

La Carta Europea para la igualdad de mujeres y hombres en la vida local, 2005-2006. Destinada a las asociaciones locales y regionales de Europa, las cuales están invitadas a firmarla y adoptar una postura pública sobre el principio de la igualdad de las mujeres y de los hombres en la vida local y aplicar en su territorio los compromisos definidos en la Carta. Cada parte signataria redactará un Plan de Acción para la igualdad que fijará las prioridades, acciones y recursos necesarios para su realización. Además, del compromiso a colaborar con todas las instituciones y organizaciones de su territorio, a fin de promover la instauración de manera real de una verdadera igualdad.

Plan de trabajo para la igualdad entre las mujeres y los hombres de la Unión Europea, 2006-2010. Tiene por objetivos promover el programa para la igualdad entre hombres y mujeres. Es la continuación de la estrategia marco sobre la igualdad entre hombres y mujeres (2001-2005), de la cual hace balance dándole importancia a las mejoras necesarias.

2.3 ÁMBITO ESTATAL

En la **Constitución Española del 1978** nos encontramos con la primera referencia a la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

Artículo 9.2.: "Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social".

Artículo 14.: "Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social".

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres tiene como finalidad alcanzar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres y la eliminación de toda discriminación por razón de sexo, en particular la que afecta a las mujeres.

RD-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de Medidas Urgentes para la Garantía de la Igualdad de Trato y Oportunidades entre hombres y mujeres en el empleo y la ocupación. Este real decreto incluye una medida de protección social de carácter extraordinario y urgente, como es la recuperación de la financiación de las cuotas del convenio especial de los cuidadores no profesionales de las personas en situación de dependencia a cargo de la Administración General del Estado.

Real Decreto 901/2020, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, que tiene por objeto el desarrollo reglamentario de los planes de igualdad, así como su diagnóstico, incluidas las obligaciones de registro, depósito y acceso.

Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, tiene por finalidad garantizar la transparencia e igualdad retributiva entre hombres y mujeres que realicen trabajos de igual valor, de forma que la llevanza de este registro permitirá a las empresas detectar fácilmente aquellas desigualdades retributivas entre hombre y mujeres que no estén basadas razones objetivas.

2.4 ÁMBITO AUTONÓMICO

Ley 9/2003, de 2 de abril, para la igualdad entre mujeres y hombres. Pretende establecer una serie de medidas y garantías en el ámbito de la Comunidad

Valenciana dirigidas a la eliminación de la discriminación y a la consecución del ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales para las mujeres sobre la base de la igualdad de mujeres y hombres.

3. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD

La dirección de **La Nostra Veu Associació per la Diversitat Funcional** (en adelante **La Nostra Veu**) como representación de la empresa y la representación de las personas trabajadoras acuerdan la elaboración, diseño e implantación del I Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Representación de la empresa

- **Simona Castro Espartero**
- **María Isabel Antón Albado**
- **Ana Isabel Martínez Pérez**

Representación de las personas trabajadoras

- **Ángela Aleixandre Santamaría**
- **Mª Lluch Part Jorques**
- **Mª José Parra Veinat**

Ambas partes se reconocen mutua capacidad y legitimación suficiente, como interlocutores válidos, para negociar el diagnóstico y Plan de Igualdad y ACUERDAN constituir la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad y establece sus competencias y normas de funcionamiento.

4. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

El plan de igualdad se aplicará a la totalidad de las personas trabajadoras de la empresa, cualquiera que sea el número de centros de trabajo de aquella y cualquiera que sea la forma de contratación laboral, incluidas las personas con contratos fijos discontinuos, con contratos de duración determinada y personas con contratos de puesta a disposición.

El Plan de Igualdad se implementará en las sedes actuales y en aquellas que surjan durante la vigencia de este.

El período de vigencia del I Plan de Igualdad se establece desde la fecha de su aprobación hasta el día natural en el que se cumplan los **4 años de vigencia**, entendiendo que la ejecución de sus acciones se abordará progresivamente según lo dispuesto en las medidas acordadas.

5. INFORME DIAGNÓSTICO

5.1 METODOLOGÍA

El objetivo del diagnóstico es obtener información detallada y estructurada que permita evaluar el grado de desarrollo de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en La Nostra Veu analizando diversos aspectos de la gestión de los recursos humanos que afecten a toda la plantilla laboral. La herramienta utilizada será el enfoque o análisis de género, que aporta otra forma de profundizar en la realidad, teniendo en cuenta la diferencia de condiciones y demandas entre mujeres y hombres.

Para la recogida de información se ha utilizado diversos medios de acceso a la información, como la comunicación vía electrónica con la persona responsable designada por la empresa, realización de cuestionarios a la dirección, a la plantilla laboral y a la Comisión de Igualdad. Los datos recogidos se refieren a

los ejercicios anteriores a la realización del diagnóstico, un estudio de las características, circunstancias y funcionamiento genérico de la empresa durante toda su vida laboral, pero teniendo más énfasis en los últimos ejercicios.

El diagnóstico supone la recogida de información sobre el personal de La Nostra Veu teniendo en cuenta sus características y desagregándolas por sexo y con ello llevando a cabo un debate entre la Comisión, realizando un análisis de género y reconociendo los aspectos en los que se producen desigualdades y proponiendo alternativas que puedan incorporarse como acciones del Plan de Igualdad.

Los diferentes apartados de este análisis cuantifican y describen distintos aspectos de los procesos de la gestión de la empresa en la organización incorporando la perspectiva de género. El diagnóstico facilita la identificación de situaciones diferentes y desiguales entre trabajadoras y trabajadores para el posterior diseño e implementación de medidas del Plan de Igualdad, el cual tiene entre sus objetivos la consolidación de buenas prácticas en igualdad de oportunidades y la corrección de los desequilibrios en que se puedan encontrar mujeres y hombres.

La aplicación del Plan de Igualdad será efectiva si desde el inicio se evidencia el compromiso de la dirección en su puesta en marcha. En este sentido, LA Nostra Veu ha suscrito el compromiso asumiendo este compromiso con la confianza que entre toda la empresa se logre una sociedad más justa y equitativa donde las mujeres y los hombres cuenten con las mismas oportunidades.

5.2 INFORMACIÓN BÁSICA DE LA EMPRESA

DATOS DE LA EMPRESA						
Razón Social	LA NOSTRA VEU ASSOCIACIÓ PER LA DIVERSITAT FUNCIONAL					
NIF	G-46107678					
Domicilio social	C/ RONDA DE ALGEMESI, Nº15					
Forma Jurídica	ASOCIACIÓN					
Año de constitución	1970					
Responsable de la Entidad						
Nombre	SIMONA ENCARNACIÓN CASTRO ESPARTERO					
Cargo	PRESIDENTA					
e-mail	lanostraveualzira@gmail.com					
Responsable de Igualdad						
Nombre	ANA ISABEL MARTINEZ PÉREZ					
Cargo	GERENTE LNV					
e-mail	Anamarveualzira0811@gmail.com					
ACTIVIDAD						
Sector Actividad	ACTIVIDADES DE SERVICIOS SOCIALES SIN ALOJAMIENTO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD					
CNAE	8812					
Descripción de la actividad	Servicios de información y apoyo para atender a personas con discapacidad y a sus familias					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	COMARCAL					
DIMENSIÓN						
Personas Trabajadoras	Mujeres	38	Hombres	1	Total	39
Centros de Trabajo	2					
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Dispone de departamento de personal	NO					
Representación Legal y/o sindical de las Trabajadoras y Trabajadores	Mujeres	3	Hombres	0	Total	3

5.3 ORGANIGRAMA

ORGANIGRAMA



5.4 ANÁLISIS CUANTITATIVO DE LA PLANTILLA

Por sexo:

Hombres	% HOMBRES	Mujeres	% MUJERES	TOTAL
1	2'6%	38	97'4%	39

Como se observa en la tabla precedente la empresa está feminizada, compuesta por un 97'4% de mujeres.

Por puesto de trabajo

PUESTO	MUJERES	% MUJERES	HOMBRES	% HOMBRES
Gerente	1	100	0	0
Psicólogas/Coordinadoras	3	100%	0	0
Psicólogo/a	1	100%	0	0
Logopeda	6	100%	0	0
Técnico/a en estimulación	12	100%	0	0
Terapeuta ocupacional	2	100%	0	0
Fisioterapeuta	3	100%	0	0
Musicoterapia	1	100%	0	0
Aux. Administrativos/as	1	100%	0	0
Administrativo/a	2	100%	0	0
Monitores/as	4	100%	0	0
Limpieza	1	100%	0	0
Conserje	1	50%	1	50%
TOTAL	38	97'4%	1	2'6%

Todos los puestos de trabajo de *La Nostra Veu* están ocupados exclusivamente por mujeres, a excepción del puesto de conserjería, que está desempeñado por una mujer y un hombre. Por tanto, no se aprecia segregación por sexos en la

asignación de puestos, sino más bien una feminización generalizada de la plantilla.

Distribución por tipo de contrato

	Mujeres	%Mujeres	Hombres	%Hombres	%Total
Indefinido	33	100%	0	0	94'2%
Temporal	1	50%	1	50%	5'8%
Prácticas	0	0	0	0	0
Aprendizaje	0	0	0	0	0
Otros	0	0	0	0	0

La plantilla de *La Nostra Veu* se caracteriza por una alta estabilidad laboral, con un 94,2 % de contratos indefinidos. La totalidad de estos contratos indefinidos corresponde a mujeres, mientras que los contratos temporales (5,8 %) se reparten equitativamente entre mujeres y hombres.

No existen contratos en prácticas, de aprendizaje ni en otras modalidades. Este dato refleja un compromiso de la entidad con la estabilidad laboral y la igualdad en el acceso al empleo, sin evidencias de segregación contractual por sexo.

5.6 ANÁLISIS DE IGUALDAD POR MATERIAS

❖ Procesos de selección y contratación

La entidad *La Nostra Veu* aplica criterios no sexistas en sus procesos de selección y contratación. En las ofertas de empleo publicadas se utiliza un lenguaje inclusivo y no se hace referencia expresa a hombres o mujeres, garantizando así la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo.

❖ **Clasificación profesional**

A pesar de que *La Nostra Veu* aplica criterios no sexistas en sus procesos de selección y contratación, los datos reflejados en la tabla anterior muestran que la totalidad de los puestos de trabajo están altamente feminizados, ocupados en un 100 % por mujeres, a excepción del puesto de conserjería, que presenta un equilibrio de género, con una ocupación del 50 % por mujeres y 50 % por hombres.

❖ **Formación**

Durante el último año, un total de 28 personas (80 % de la plantilla) han participado en alguna acción formativa. Este dato refleja un nivel elevado de participación en formación, lo que indica la existencia de una política activa orientada a la mejora de competencias del personal.

El análisis de los tipos de formación revela que la mayor parte de las acciones realizadas se han centrado en la formación técnica especializada, con un total de 17 personas participantes (48,6 %). Este enfoque resulta positivo, ya que contribuye a la actualización profesional del personal y a la mejora de la competitividad.

Sin embargo, se observa que no se ha impartido formación en habilidades directivas ni en igualdad de oportunidades, lo que pone de manifiesto una carencia significativa en materia de sensibilización en igualdad y en desarrollo del liderazgo inclusivo. Asimismo, se recoge un 80 % de participación en la categoría "Otros tipos de formación". Estas formaciones corresponden a materias transversales (como prevención de riesgos laborales, calidad o atención al cliente).

Metodología y lugar de impartición

La impartición de las formaciones ha sido en un 90 % de modalidad presencial y en un 10 % en modalidad online, realizándose todas ellas dentro del horario laboral.

La mayoría de las acciones formativas, concretamente el 90 %, se ha realizado durante la jornada laboral, lo que constituye una buena práctica al facilitar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

No obstante, el 10 % de las formaciones también se ha llevado a cabo fuera del horario laboral, lo que podría suponer una limitación para la participación del personal con responsabilidades familiares, mayoritariamente mujeres, generando desigualdades problemas de conciliación.

A pesar de que en la empresa La Nostra Veu la plantilla realiza formación relacionada con sus puestos de trabajo, esta no está enfocada a la igualdad.

❖ **Promoción profesional**

Procesos de promoción objetivos y transparentes. No habiéndose registrado promociones en el último año.

❖ **Infrarrepresentación femenina**

En lo relativo a la infrarrepresentación femenina, se constata que la empresa presenta una clara feminización de la plantilla, por lo que no existe infrarrepresentación de mujeres en ninguno de los puestos de trabajo

❖ **Condiciones de trabajo y ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.**

El análisis de los resultados obtenidos a través del cuestionario aplicado a la plantilla sobre conciliación y corresponsabilidad evidencia una estructura familiar heterogénea, con predominio de personas que viven en pareja con hijos/as, sin hijos/as o de forma individual, y un porcentaje significativo convive con familiares dependientes. Esta diversidad refuerza la necesidad de mantener políticas de conciliación flexibles y adaptadas a diferentes realidades familiares.

En términos de organización del tiempo, la mayor parte del personal logra compatibilizar satisfactoriamente el trabajo con actividades de ocio, formación y desarrollo profesional, reflejando un alto nivel de autonomía y capacidad de planificación. Asimismo, la percepción sobre el equilibrio entre vida personal, familiar y laboral es mayoritariamente positiva, y el impacto de la maternidad o paternidad en el desarrollo profesional se considera limitado.

El uso de medidas formales de conciliación, como reducciones de jornada, excedencias o permisos, es reducido, lo que indica que la organización dispone de mecanismos internos de flexibilidad y comunicación que permiten atender las necesidades de conciliación sin recurrir de manera frecuente a medidas extraordinarias. En la actualidad, 4 mujeres se encuentran en excedencia por cuidados, reflejando un uso responsable y planificado de estas medidas.

El informe diagnóstico anexo al Plan detalla aspectos clave de la jornada laboral, los turnos de trabajo —los cuales dependen del programa y del centro— y las vacaciones, que se gestionan conforme a lo establecido en el convenio colectivo aplicable. Asimismo, los datos relativos a la atención de hijos/as menores de 14 años y de familiares dependientes muestran que el personal dispone de redes de apoyo y estrategias de corresponsabilidad familiar, facilitando la gestión equilibrada de responsabilidades personales y profesionales.

En conjunto, los resultados reflejan un clima laboral favorable a la conciliación, caracterizado por un personal comprometido y autónomo, capaz de integrar satisfactoriamente sus responsabilidades laborales y familiares, constituyendo un marco sólido para la implementación de medidas de igualdad y corresponsabilidad dentro de la asociación.

❖ **Retribuciones**

La empresa cuenta con una estructura salarial equitativa, alineada con los principios de igualdad retributiva, cumpliendo plenamente con la normativa vigente. Los análisis realizados evidencian un adecuado equilibrio entre las retribuciones de mujeres y hombres que desempeñan puestos de igual valor. Se adjunta al presente Plan el informe detallado de la auditoría retributiva, elaborado conforme a lo establecido en el Real Decreto 902/2020, que permite verificar y documentar de manera objetiva la igualdad salarial en la organización.

❖ **Prevención del acoso sexual y por razón de sexo**

En la empresa no disponen de un Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo. Sin embargo, muestran su compromiso en la elaboración e implantación de este negociado con la RLPT.

❖ **Lenguaje inclusivo**

La Nostra Veu se muestra concienciada con la diversidad y procura cuidar el lenguaje utilizado en sus comunicaciones internas y externas. Sin embargo, actualmente no se dispone de formación específica en materia de lenguaje inclusivo ni de un manual explícito que sirva de guía para garantizar que todas las personas de la organización empleen un lenguaje inclusivo y no sexista de manera sistemática.

❖ **Derechos de las mujeres víctimas de violencia de género en la empresa**

La empresa no tiene constancia de que en la actualidad existan mujeres víctimas de violencia de género entre su plantilla. No obstante, en caso de que se diera esta situación, se actuará conforme a lo establecido en el *Estatuto de las personas Trabajadoras* y demás normativa aplicable, garantizando a la empleada la asistencia y las medidas de protección previstas por ley.

6. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

6.1 OBJETIVOS GENERALES

- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en el acceso, la selección, la contratación, la promoción, la formación, conciliación, salud laboral, medidas contra el acoso sexual y/o por razón de sexo y la violencia de género.
- Comunicación, sensibilización y cultura de empresa.
- La participación a través del diálogo y cooperación de las partes como uno de sus principios básicos.
- Aplicar la transversalidad de género: perspectiva de género a todas las áreas, políticas y decisiones de la empresa.
- Garantizar la no discriminación salarial por razón de sexo.
- Avanzar en la corresponsabilidad de tareas entre hombres y mujeres.
- Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que conforman la plantilla de la Empresa y fomentar la corresponsabilidad entre los hombres de la plantilla.
- Promover e implantar acciones de comunicación sobre igualdad de oportunidades en todos los niveles organizativos.
- Velar por la justa e igualitaria retribución entre hombres y mujeres que desempeñen un puesto de igual valor.

6.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Procesos de selección y contratación

- ✓ Garantizar procesos de acceso y selección que cumplan el principio de igualdad de trato y oportunidades, y promover la presencia equilibrada entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la empresa.
- ✓ Avanzar hacia una representación equilibrada de mujeres y hombres en la empresa, así como en la estructura de mandos.

Clasificación profesional

- ✓ Garantizar que un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.

Formación

- ✓ Sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades a la plantilla en general y, especialmente, al personal relacionado con la organización de la empresa, para garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres y hombres en la selección, clasificación promoción, acceso a la formación, etc.

Promoción profesional

- ✓ Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en las promociones, utilizando un procedimiento de promoción y ascensos en criterios objetivos y transparentes, basados en los conocimientos, competencia y experiencia de la persona.

Condiciones de trabajo

- ✓ Garantizar que los trabajadores del sexo masculino y femenino tengan iguales condiciones de trabajo, fundamentalmente en los servicios a los que están adscritos.

Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

- ✓ Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla.

Infrarrepresentación femenina

- ✓ Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción y ascenso, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes.
- ✓ Fomentar la promoción profesional en la empresa hasta alcanzar una presencia equilibrada de hombres y mujeres en los puestos de coordinación y mando.

Retribuciones

- ✓ Garantizar la igualdad retributiva entre mujeres y hombres por el desempeño de trabajos de igual valor.

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

- ✓ Introducir la dimensión de género en la política de salud laboral.
- ✓ Elaborar e implantar un protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.

Lenguaje inclusivo

- ✓ Imagen igualitaria entre hombres y mujeres de la empresa mediante una comunicación interna y externa no sexista

Derechos de las mujeres víctimas de violencia de género

- ✓ Garantizar y difundir los derechos de las mujeres víctimas de violencia de género.
- ✓ Facilitar y garantizar la continuidad laboral de las mujeres víctimas de violencia de género

7. MEDIDAS DE IGUALDAD

COMPROMISO DE LA EMPRESA CON LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

	Hacer conocedoras a todas las personas en relación con la empresa de su compromiso con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
	Comunicar y difundir el plan de igualdad a toda la plantilla. Indicadores: Método de difusión, muestra Responsable: Administración/Dirección Calendario: tras la firma del plan.

7.1 PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Garantizar procesos de acceso y selección que cumplan el principio de igualdad de trato y oportunidades, y promover la presencia equilibrada entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la empresa.	
7.1.1	Establecer criterios objetivos para la contratación, adaptados a cada puesto de trabajo (solicitudes, formularios, guiones de entrevistas, denominación del puesto en las ofertas...) y que estos utilicen un lenguaje inclusivo tanto en texto como en imágenes. Indicadores: plantillas para la selección y contratación Responsable: Administración/Dirección Calendario: tras la firma del plan y anualmente
7.1.2	Publicitar en las ofertas de trabajo, tanto internas como externas, el compromiso de la empresa sobre igualdad de oportunidades. Indicadores: n.º de ofertas publicadas con compromiso. Responsable: Administración/Dirección. Calendario: 1 año tras la firma del plan y anualmente.
7.1.3	Disponer de información estadística, desagregada por sexo, de los procesos de selección para diferentes puestos de trabajo (n.º personas preseleccionadas) y su resultado (n.º personas seleccionadas y contratadas finalmente) para su traslado a la Comisión de Seguimiento. Estos datos se obtendrán de una muestra de algunos procesos de selección de estructura y de varias zonas en períodos concretos. Indicadores: n.º personas seleccionadas/preseleccionadas y n.º de personas contratadas. Responsables: Administración. Calendario: 1 año tras la firma del Plan.

	Avanzar hacia una representación equilibrada de mujeres y hombres en la empresa, así como en la estructura de mandos.
7.1.4	Establecer el principio general de que, en los procesos de selección, en condiciones equivalentes de idoneidad al puesto de trabajo, se contrate a la persona del sexo infrarrepresentado en el área de la de la empresa o en el puesto de trabajo mediante un protocolo de selección. Indicadores: incorporar el principio en los procesos de selección. Responsable: Administración/Dirección. Calendario: durante la vigencia del plan.
7.1.5.	Disponer de información estadística sobre la presencia de mujeres y hombres en las candidaturas presentadas y disponibles en la empresa. Indicadores: estadística realizada con el n.º de mujeres y hombres en las candidaturas. Responsable: Administración. Calendario: Anualmente.
7.1.6.	Disponer de información estadística sobre la presencia de mujeres y hombres en los diferentes puestos. Indicadores: n.º mujeres y hombres en los diferentes puestos. Responsable: Administración. Calendario: anualmente.

7.2 CLASIFICACIÓN

Garantizar que un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.

7.2.1	Realizar una evaluación y descripción de los puestos de trabajo, donde se redefinan los puesto y categorías de manera objetiva, que mida la importancia relativa de un puesto dentro de la organización con perspectiva de género para garantizar la ausencia de discriminación directa e indirecta entre sexos. Indicadores: resultados de la evaluación de los puestos de trabajo Responsable: RRHH. Calendario: Bianualmente
7.2.2	Utilizar términos neutros en la denominación y clasificación profesional, no denominándolos en femenino ni masculino. Indicadores: Denominaciones neutras. Responsable: RRHH. Calendario: 1 año tras la firma del plan

7.3 FORMACIÓN

Sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades a la plantilla en general y, especialmente, al personal relacionado con la organización de la empresa, para garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres y hombres en la selección, clasificación promoción, acceso a la formación, etc.	
7.3.1	Realización de acciones de formación y sensibilización en materia de igualdad dirigidas a las personas que participan en los procesos de selección, contratación, promoción y formación. Indicadores: n.º personas formadas en igualdad. Responsables: Administración/Dirección. Calendario: En el segundo semestre después de la implantación del plan.
7.3.2	Formar a las personas que integran la Comisión de Igualdad del plan en materia de políticas de igualdad, acoso sexual y por razón de sexo. Indicadores: n.º cursos de igualdad. Responsable: Administración/Dirección. Calendario: al 1 año desde vigencia del plan.
7.3.3	Realizar cursos de igualdad con carácter general para toda la plantilla y personas de nuevo acceso. Indicadores: n.º personas formadas en igualdad. Responsables: Administración/Dirección. Calendario: a partir del 1 año desde vigencia del plan y anualmente.

7.4 PROMOCIÓN PROFESIONAL

Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en las promociones, utilizando un procedimiento de promoción y ascensos en criterios objetivos y transparentes, basados en los conocimientos, competencia y experiencia de la persona.	
7.4.1	La cobertura de las vacantes se realizará a través de promoción interna, acudiendo a la selección externa cuando ninguna candidatura cumpla los requisitos. Indicadores: n.º vacantes cubiertas por promoción interna. Responsables: Administración/Dirección. Calendario: tras la firma del plan.
7.4.2	Formar en género e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a las personas responsables de evaluar las candidaturas para las promociones para garantizar la realización de ellas de forma objetiva y sin estereotipos ni discriminaciones. Indicadores: n.º personas formadas. Responsables: Administración/Dirección. Calendario: 1 año tras la firma del plan.
7.4.3	Realización del seguimiento anual de las promociones, por puestos desagregados por sexo, indicando puesto de origen y de destino, tipo de contrato y jornada. Indicadores: n.º mujeres y hombres promocionados por puesto de origen, destino, contrato y jornada. Responsables: Administración/Dirección. Calendario: anualmente.
7.4.4	En condiciones de idoneidad y competencia, llevar a cabo la acción positiva hacia el ascenso a puestos o grupos profesionales en los que las mujeres estén subrepresentadas. Indicadores: n.º realización de la acción positiva, n.º mujeres promocionadas con la acción positiva. Responsables: Administración/Dirección. Calendario: anualmente.

7.5 CONDICIONES DE TRABAJO

Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en las condiciones de trabajo	
---	--

7.5.1	Recoger información sobre las necesidades de conciliación realizando encuestas periódicamente a las trabajadoras y los trabajadores, y/o entrevistando a una muestra representativa, para establecer distintas formas de adaptación a la jornada laboral Indicadores: Análisis de la encuesta Responsable: RRHH Calendario: bianual
--------------	--

7.6 CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla.	
---	--

7.6.1	Realizar acciones de difusión y sensibilización sobre las medidas de conciliación existentes, mediante campañas informativas, sesiones formativas y otros medios de comunicación interna, con el objetivo de fomentar su conocimiento y utilización por toda la plantilla, especialmente incentivando su uso entre los hombres. Indicadores: Informe del tipo de campaña. método de difusión de las medidas de conciliación y nº de personas que han sido informadas desagregado por sexo. Responsable: Comisión de igualdad Calendario: Anualmente
7.6.2	Informar de los cursos de formación a las personas que tengan suspensión de contrato o excedencia por maternidad o cuidado de familiares. Indicadores: n.º de mujeres y hombres que participan en formación mientras disfrutan de algún derecho relacionado con la conciliación. Responsables: Administración/Dirección. Calendario: a los 6 meses de la firma del plan

7.6.3	Garantizar que las personas que se acojan a una jornada distinta a lo habitual no vean perjudicado su desarrollo en su carrera profesional, ni sus posibilidades de promoción y ascenso, retribución y acceso a la formación. Indicadores: informe de permisos de conciliación y su categoría/puesto. Responsables: Administración/Dirección. Calendario: 1 año de vigencia del plan.
--------------	--

7.7 INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción y ascenso, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes.	
7.7.1	Revisión periódica del equilibrio por sexo de la plantilla y la ocupación de mujeres y hombres en los distintos puestos y categorías profesionales. Indicadores: Distribución de la plantilla por puestos y categorías desagregadas por sexo. Responsable: RRHH Calendario: anualmente.
7.7.2	Realización de un análisis periódico de las políticas de personal y de las prácticas de selección vigentes en la empresa, con el fin de detectar barreras que dificulten la plena igualdad entre mujeres y hombres. Indicadores: Informe Responsable: RRHH Calendario: anualmente.

Fomentar la promoción profesional en la empresa hasta alcanzar una presencia equilibrada de hombres y mujeres en los puestos de coordinación y mando.

7.7.3	Establecimiento de la preferencia de promoción del género subrepresentado a igualdad de méritos y capacidad en el puesto de trabajo de que se trate. Indicadores: nº procesos de selección y promoción que incluya datos desagregados por sexo Responsable: Gerencia. Dirección de RRHH Calendario: al año de la implantación del plan.
--------------	--

7.8 RETRIBUCIÓN

Garantizar la igualdad retributiva entre mujeres y hombres por el desempeño de trabajos de igual valor.

7.8.1	Realizar registro salarial por puestos y sexo, en el que analicen las retribuciones medias, con desglose de la totalidad de los conceptos salariales, fijos o variables. Indicadores: informe anual del registro salarial. Responsables: Administración. Calendario: anualmente.
7.8.2	Redefinir los conceptos retributivos y complementos salariales y extrasalariales para que respondan a criterios claros, objetivos y neutros Indicadores: número de complementos salariales y nº de hombre y mujeres que los perciben Responsables: Gerencia Calendario: en el primer año
7.8.4.	Una vez redefinidos los puestos de trabajo y hecha la valoración de puestos aplicar medidas correctoras en caso de desigualdad Indicadores: Nº de casos corregidos desglosados por sexo. Responsable: Gerencia Calendario: El primer semestre después de la implantación del plan

7.9 PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Elaborar e implantar un protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.	
7.9.1	Elaborar e implantar un protocolo de acoso sexual y por razón de sexo en la empresa. Indicadores: documento del protocolo. Responsables: Administración/Dirección y Agente de Igualdad externo. Calendario: tras la aprobación del plan de igualdad.
7.9.2	Difundir la existencia de dicho protocolo entre la plantilla, utilizando los canales habituales de comunicación interna de la empresa. Indicadores: documento del protocolo Responsables: Administración. Calendario: tras la aprobación del plan de igualdad.
7.9.3	Recabar información estadística anual sobre el número de casos de acoso sexual y por razón de sexo que se hayan producido, así como las medidas adoptadas y la resolución de los mismos. Indicadores: n.º de casos de acoso sexual y por razón de sexo, medidas implantadas y resolución Responsables: Administración. Calendario: cuando proceda.

7.10 LENGUAJE INCLUSIVO

Imagen igualitaria entre hombres y mujeres de la empresa mediante una comunicación interna y externa no sexista.	
7.10.1	Revisar y corregir el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones internas y externas de la empresa (tablones, intranet, circulares, correo interno, etc.) Indicadores: revisión de comunicaciones, mensajes, web, etc. Responsable: Administración/Dirección Calendario: anualmente.
7.10.2	Establecer criterios para el uso de lenguaje no sexista en la empresa mediante un manual. Indicadores: manual lenguaje no sexista en la empresa. Responsable: Administración/Dirección. Calendario: a los 10 meses de la implantación del plan.
7.10.3	Formar y sensibilizar a la plantilla en comunicación y lenguaje no sexista. Indicadores: n.º de personas formadas desagregado por sexo Nº de horas d formación Responsable: Administración/Dirección. Calendario: un año después de la implantación del Plan

7.11 DERECHOS LABORALES DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Facilitar y garantizar la continuidad laboral de las mujeres víctimas de violencia de género	
7.11.1	Formar y sensibilizar a la plantilla en materia de violencia de género Indicadores: Formaciones realizadas Nº de horas de formación Nº de personas desagregado por sexo Responsable: Administración/Dirección Calendario: anualmente.
7.10.2	Implementar una campaña de sensibilización anual, conmemorando el 25N, destinada a concienciar sobre la violencia de género en el ámbito laboral, enfatizando los derechos laborales de las víctimas, mediante la utilización de diversos recursos como formaciones, folletos y cartelería Indicadores: La campaña, datos y materiales Responsable: Administración/Dirección. Calendario: una vez implantado el plan.
7.10.3	Hacer una formación específica para el personal encargado de la selección y contratación sobre los derechos de las víctimas de violencia de género Indicadores: n.º de personas formadas desagregado por sexo Nº de horas de formación Contenidos de la formación Responsable: Administración/Dirección. Calendario: un año después de la implantación del Plan

8. APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO

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

Esta necesidad va acompañada de las obligaciones previstas en el artículo 47 de la misma ley, *"se garantiza el acceso de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras o, en su defecto, de los propios trabajadores y trabajadoras, a la información sobre el contenido de los Planes de igualdad y la consecución de sus objetivos"*, *"sin perjuicio del seguimiento de la evolución de los acuerdos sobre planes de igualdad por parte de las comisiones paritarias"*, y en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores haciendo referencia a la RLT, *"tendrá derecho a recibir información, al menos anualmente, relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en la que deberá incluirse el registro previsto en el artículo 28.2 y los datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo"*.

La fase de seguimiento y evaluación de la Comisión permitirá conocer el desarrollo del Plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y después de su desarrollo e implementación.

La fase de seguimiento se realizará de forma periódica y programada, facilitando información sobre posibles necesidades o dificultades surgidas

durante la implantación del plan, siendo parte fundamental del Plan los resultados del seguimiento efectuado.

La Comisión de Seguimiento y Evaluación tendrá la responsabilidad de llevar a cabo el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad de [razón social] la cual se constituirá en el plazo de un mes, como máximo, siguiente de la firma del mismo plan, y tendrá por objeto realizar regularmente y de manera programada, reuniones de evaluación que permitan conocer el desarrollo, grado de ejecución y resultados que se consiguen del Plan, así como atender de manera expresa a las posibles necesidades y/o dificultades que pudieran surgir en el proceso, y responder a las mismas realizando correcciones que se consideren oportunas.

COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La Comisión de Seguimiento del I Plan de igualdad de LA Nostra Veu será paritaria y estará compuesta por representantes de la empresa y representantes de las personas trabajadoras, en número de 2 representantes de la empresa y 4 representantes de los trabajadores/as. Esta representación última ha sido convocada mediante escrito de promoción de la negociación y en virtud de lo dispuesto en el artículo 5 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.

Por la parte de la empresa:

2 representantes 

Por la parte de los/as trabajadores/as:

2 representantes 

Ante cada una de las convocatorias de la Comisión, y ante cada una de sus convocatorias, cada persona perteneciente a la misma podrá delegar expresamente por escrito su representación y voto a cualquier otra persona integrante de la Comisión.

Los **objetivos** principales de esta Comisión son:

- ❖ Conocer el grado de cumplimiento del plan y conocer su desarrollo.
- ❖ Comprobar si el plan ha conseguido los objetivos propuestos.
- ❖ Valorar la adecuación de recursos, metodologías, herramientas y estrategias empleadas en su implementación.
- ❖ Identificar áreas de mejora o nuevas necesidades que requieran la modificación de las medidas adoptadas o el diseño de nuevas actuaciones.

Funciones generales

- ☒ Implementación del I Plan de Igualdad, su interpretación, adaptación, y concreción de la ejecución mediante la programación anual en la que se determinarán las medidas a implantar y sus plazos.
- ☒ Seguimiento de las medidas previstas.
- ☒ Evaluación de tales acciones, y conocimiento trimestral, semestral o anual, en función de lo acordado.
- ☒ Intervención cuando alguna persona trabajadora, dirección o RLT, lo requiera, independientemente del motivo que sea (asesoramiento, interpretación del plan, solución de conflictos, etc.).

Funciones específicas

Fase de seguimiento

- ☒ Recoger información de los resultados obtenidos con la ejecución del Plan.
- ☒ Grado de ejecución de las medidas.
- ☒ Conclusiones y reflexiones obtenidas tras el análisis de los datos de seguimiento.
- ☒ Identificación de posibles acciones futuras.

Fase de evaluación

- ☒ Cumplimiento de los objetivos del Plan.
- ☒ Corrección de las desigualdades detectadas.
- ☒ Dificultad encontrada en el desarrollo de las acciones.
- ☒ Consecución de los resultados esperados.
- ☒ Desarrollo de las medidas emprendidas.
- ☒ Acercamiento de la igualdad de oportunidades en la empresa.

El cumplimiento de las funciones de la Comisión de Seguimiento y Evaluación vendrán condicionado por la disposición de la empresa, de la información estadística, desagregada por sexos, y establecida en criterios de seguimiento acordados en cada medida a establecer.

Teniendo en cuenta la vigencia del plan, 4 años, se realizará **una evaluación a los 2 años** de la implantación para revisar que medidas se han llevado a cabo y como, y que hay que conseguir hasta el final de la vigencia, y **otra evaluación final a los 4 años** para evaluar si se han conseguido todos los objetivos y medidas marcadas, además de que hay que mejorar en el II Plan.

Funcionamiento y medios

Funcionamiento

Para el ejercicio de las funciones de la Comisión, se reunirá semestralmente de forma ordinaria, pudiendo realizarse de forma extraordinaria a petición razonada de cualquier parte de representación, previa comunicación escrita, indicando los puntos a tratar.

Las reuniones de la Comisión se llevarán a cabo en el plazo que se establezca, según las circunstancias y en función de la importancia del asunto, que en ningún caso excederá de los 30 días siguientes a la recepción de la solicitud de intervención o reunión.

La Comisión se entenderá válidamente constituida cuando esté asistida, presente o representada, por la mayoría absoluta de cada representación.

Los acuerdos de la Comisión serán válidos con el voto favorable de la mayoría absoluta de cada una de las partes.

Las necesidades de adaptaciones o modificaciones en lo relacionado a la ejecución del Plan, se informará a la Dirección de la empresa y a la RLPT.

Medios

El cumplimiento de las funciones de la Comisión estará condicionado por el compromiso de la empresa en poner a su disposición los recursos necesarios, concretamente:

- ❖ Disponibilidad de un espacio para la celebración de las reuniones.
- ❖ Material preciso para las reuniones.
- ❖ Información estadística periódica, desagregada por sexos, o la información que necesite la Comisión.

Las horas de asistencia a las reuniones de la Comisión, serán cargo de la empresa y no se contabilizarán dentro del crédito horario de la RLPT.

La persona designada responsable por la empresa será la encargada de facilitar los medios anteriormente mencionados, con el fin de posibilitar un trabajo eficaz y eficiente de la Comisión.

9. EVALUACIÓN

9.1 OBJETIVOS

La evaluación consiste en realizar un análisis crítico del proceso en su conjunto y tiene como objetivos:

- Conocer el grado de cumplimiento del plan y conocer su desarrollo.
- Comprobar si el plan ha conseguido los objetivos propuestos.
- Valorar la adecuación de recursos, metodologías, herramientas y estrategias empleadas en su implementación.

- Identificar áreas de mejora o nuevas necesidades que requieran la modificación de las medidas adoptadas o el diseño de nuevas actuaciones.

9.2 ÓRGANOS QUE INTERVIENEN

- La dirección de la empresa, responsable última de asegurar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa.
- La comisión de seguimiento o personas responsables designadas por la Comisión negociadora.
- La representación legal de las personas trabajadoras, independientemente de si forman parte de la comisión de seguimiento del plan de igualdad, recibirá información sobre el contenido del plan y la consecución de sus objetivos.
- La plantilla puede participar en la cumplimentación de los cuestionarios que apoyarán la elaboración del informe de evaluación.

9.3 INFORMACIÓN PARA EVALUAR

Evaluación de resultados	Grado de cumplimiento de los objetivos planteados
	Grado de consecución de los resultados esperados
	Nivel de corrección de las desigualdades emprendidas
Evaluación de procesos	Nivel de desarrollo de las acciones emprendidas
	Grado de dificultad encontrado y/o percibido en el desarrollo de las acciones
	Tipo de dificultades y soluciones aportadas
	Cambios producidos en las acciones y desarrollo del plan.
	Grado de incorporación de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la gestión de la empresa
Evaluación de impacto	Cambios en la cultura empresarial: actitudes de la dirección de la dirección y la plantilla, en las prácticas de los recursos humanos...
	Reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres

9.4 EVALUACIÓN INTERMEDIA Y FINAL

Se realizará una evaluación intermedia a los 2 años y otra evaluación final a los 4 años.

La comisión de seguimiento o las personas designadas serán las encargadas de elaborar los informes correspondientes a la evaluación intermedia y final. Se evaluará los tres ejes descritos en la información para evaluar.

El informe de evaluación recaba información cuantitativa y cualitativa referida a todos los aspectos relativos al plan de igualdad durante el período de vigencia de este, ofreciendo una comparativa de la situación de la empresa en términos de igualdad.

La comisión de seguimiento cuenta con los siguientes documentos para poder recabar la información:

1. Modelo ficha de seguimiento (anexo II)
2. Modelo de cuestionario para el seguimiento (anexo III)
3. Modelo para informe de seguimiento (anexo IV)
4. Modelo de seguimiento para la comisión de seguimiento (anexo V)
5. Modelo de cuestionario para la dirección (anexo VI)
6. Modelo de cuestionario para la plantilla (anexo VII)
7. Modelo de informe de evaluación (anexo VIII)

10.CALENDARIO DE ACTUACIÓN

MEDIDAS	2026	2027	2028	2029
Comunicar y difundir el plan de igualdad a toda la plantilla.				

7.1 PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

MEDIDAS	2026	2027	2028	2029
7.1.1. Establecer criterios objetivos para la contratación, adaptados a cada puesto de trabajo (solicitudes, formularios, guiones de entrevistas, denominación del puesto en las ofertas...) y que estos utilicen un lenguaje inclusivo tanto en texto como en imágenes.				
7.1.2. Publicitar en las ofertas de trabajo, tanto internas como externas, el compromiso de la empresa sobre igualdad de oportunidades				
7.1.3. Disponer de información estadística, desagregada por sexo, de los procesos de selección para diferentes puestos de trabajo (n.º personas preseleccionadas) y su resultado (n.º personas seleccionadas y contratadas finalmente) para su traslado a la Comisión de Seguimiento. Estos datos se obtendrán de una muestra de algunos procesos de selección de estructura y de varias zonas en períodos concretos				
7.1.4. Establecer el principio general de que, en los procesos de selección, en condiciones equivalentes de idoneidad al puesto de trabajo, se contrate a la persona del sexo infrarrepresentado en el área de la empresa o en el puesto de trabajo mediante un Protocolo de selección.				
7.1.5. Disponer de información estadística sobre la presencia de mujeres y hombres en las candidaturas presentadas y disponibles en la empresa.				

7.1.6. Disponer de información estadística sobre la presencia de mujeres y hombres en los diferentes puestos.				
---	--	--	--	--

7.2 CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

MEDIDAS	2026	2027	2028	2029
7.2.1. Realizar una evaluación y descripción de los puestos de trabajo, donde se redefinan los puesto y categorías de manera objetiva, que mida la importancia relativa de un puesto dentro de la organización con perspectiva de género para garantizar la ausencia de discriminación directa e indirecta entre sexos.				
7.2.2. Utilizar términos neutros en la denominación y clasificación profesional, no denominándolos en femenino ni masculino.				

7.3 FORMACIÓN

MEDIDAS	2026	2027	2028	2029
7.3.1 Realización de acciones de formación y sensibilización en materia de igualdad dirigidas a las personas que participan en los procesos de selección, contratación, promoción y formación.				
7.3.2 Formar a las personas que integran la Comisión de Igualdad del plan en materia de políticas de igualdad, acoso sexual y por razón de sexo				

7.3.3. Realizar cursos de igualdad con carácter general para toda la plantilla y personas de nuevo acceso.				
--	--	--	--	--

7.4 PROMOCIÓN PROFESIONAL

MEDIDAS	2026	2027	2028	2029
7.4.1 La cobertura de las vacantes se realizará a través de promoción interna, acudiendo a la selección externa cuando ninguna candidatura cumpla los requisitos.				
7.4.2. Formar en género e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a las personas responsables de evaluar las candidaturas para las promociones para garantizar la realización de ellas de forma objetiva y sin estereotipos ni discriminaciones.				
7.4.3. Realización del seguimiento anual de las promociones, por puestos desagregados por sexo, indicando el origen y destino, tipo de contrato y jornada.				
7.4.4. En condiciones de idoneidad y competencia, llevar a cabo la acción positiva hacia el ascenso a puestos o grupos profesionales a la persona del sexo infrarrepresentado.				

7.5 CONDICIONES DE TRABAJO

MEDIDAS	2026	2027	2028	2029
7.5.1. Recoger información sobre las necesidades de conciliación realizando encuestas periódicamente a las trabajadoras y los trabajadores, y/o entrevistando a una muestra representativa, para establecer distintas formas de adaptación a la jornada laboral				

7.6 CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

MEDIDAS	2026	2027	2028	2029
7.6.1. Realizar acciones de difusión y sensibilización sobre las medidas de conciliación existentes, mediante campañas informativas, sesiones formativas y otros medios de comunicación interna, con el objetivo de fomentar su conocimiento y utilización por toda la plantilla, especialmente incentivando su uso entre los hombres.				
7.6.2. Informar de los cursos de formación a las personas que tengan suspensión de contrato o excedencia por maternidad o cuidado de familiares				
7.6.3. Garantizar que las personas que se acojan a una jornada distinta a lo habitual no vean perjudicado su desarrollo en su carrera profesional, ni sus posibilidades de promoción y ascenso, retribución y acceso a la formación				

7.7 INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

MEDIDAS	2026	2027	2028	2029
7.7.1 Revisión periódica del equilibrio por sexo de la plantilla y la ocupación de mujeres y hombres en los distintos puestos y categorías profesionales.				
7.7.2 Realización de un análisis periódico de las políticas de personal y de las prácticas de selección vigentes en la empresa, con el fin de detectar barreras que dificulten la plena igualdad entre mujeres y hombres.				
7.7.3. Establecimiento de la preferencia de promoción del género subrepresentado a igualdad de méritos y capacidad en el puesto de trabajo de que se trate.				

7.8 RETRIBUCIONES

MEDIDAS	2026	2027	2028	2029
7.8.1. Realizar registro salarial por puestos y sexo, en el que analicen las retribuciones medias, con desglose de la totalidad de los conceptos salariales, fijos o variables				
7.8.2. Redefinir los conceptos retributivos y complementos salariales y extrasalariales para que respondan a criterios claros, objetivos y neutros				
7.8.3. Aplicar medidas correctoras en caso de desigualdad retributiva				

7.9 PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

MEDIDAS	2026	2027	2028	2029
7.9.1. Elaborar e implantar un protocolo de acoso sexual y por razón de sexo en la empresa firmado y consensuado con la RLPT.				
7.9.2. Difundir la existencia de dicho protocolo entre la plantilla, utilizando los canales habituales de comunicación interna de la empresa.				
7.9.3. Recabar información estadística anual sobre el número de casos de acoso sexual y por razón de sexo que se hayan producido, así como las medidas adoptadas y la resolución de los mismos.				

7.10 LENGUAJE INCLUSIVO Y NO SEXISTA

MEDIDAS	2026	2027	2028	2029
7.10.1 Revisar y corregir el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones internas y externas de la empresa (tablones, intranet, circulares, correo interno, etc.)				
7.10.2. Establecer criterios para el uso de lenguaje no sexista en la empresa mediante un manual.				
7.10.3. Formar y sensibilizar a la plantilla en comunicación y lenguaje no sexista.				

7.11 DERECHOS DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

MEDIDAS	2026	2027	2028	2029
7.11.1. Formar y sensibilizar a la plantilla en materia de violencia de género				
7.11.2. Implementar una campaña de sensibilización anual, conmemorando el 25N, destinada a concienciar sobre la violencia de género en el ámbito laboral, enfatizando los derechos laborales de las víctimas, mediante la utilización de diversos recursos como formaciones, folletos y cartelería				

11.PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

El plan de igualdad deberá revisarse, de acuerdo al Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, cuando concurren las siguientes circunstancias:

- a)** Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación.
- b)** Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- c)** En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.

- d)** Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial a la plantillad de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- e)** Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.
- f)** Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria.

Las medidas del plan de igualdad podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.

La Comisión Negociadora será la encargada de reunirse y acordar las modificaciones pertinentes para adaptar el plan de igualdad a las nuevas circunstancias.