2023
2027

III Plan de Igualdad
FUNDACIÓ ATEN3U CASTELLÓ

ATEN3U

CASTELLÓ

Associació - Fundació
Dany Cerebral Adquirit

19-4-2023

Contenido

INTRODUCCIÓN 4

MARCO JURÍDICO 4

INFORMACIÓN BASICA DE LA ENTIDAD 8

MEDIOS Y RECURSOS PARA EL DESARROLLO DEL PLAN 10

PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD 11

ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL 11

INFORME DIAGNÓSTICO 12

METODOLOGÍA 12

ORGANIGRAMA 12

DATOS CUALITATIVOS 12

DATOS CUANTITATIVOS 17

ANALISIS CUANTITATIVO COMPOSICIÓN PLANTILLA 20

DIAGNÓSTICO POR ÁREAS 21

SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN 21

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL 22

PROMOCIÓN PROFESIONAL 23

FORMACIÓN 23

CONDICIONES DE TRABAJO 24

CONCILIACIÓN 25

RETRIBUCIONES 26

AUDITORIA SALARIAL 26

VIGENCIA 26

CONCLUSIONES 27

VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO 27

REGISTRO RETRIBUTIVO: 29

ANEXO PARA SU CORRECTA INTERPRETACIÓN 29

INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA 34

SALUD LABORAL /PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE GÉNERO. 35

COMUNICACIÓN INCLUSIVA 36

VIOLENCIA DE GÉNERO/MUJER Y DAÑO CEREBRAL ADQUIRIDO. 37

III PLAN DE IGUALDAD DE ATEN3U CASTELLÓ 38

OBJETIVOS GENERALES 38

MEDIDAS POR ÁREAS 38

GESTIÓN Y DIFUSIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD 38
SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN 41
CLASIFICACIÓN PROFESIONAL 44
PROMOCIÓN PROFESIONAL 45
FORMACIÓN 47
CONDICIONES LABORALES 49
CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL 50
RETRIBUCIONES 52
INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA 53
SALUD Y PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO 54
COMUNICACIÓN INCLUSIVA 55
PREVENCIÓN VIOLENCIA DE GÉNERO 56
CRONOGRAMA 57
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN 57
ANEXO I MODELO DE FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS 60
ANEXO II 61
ANEXO III 62
ACTA DE APROBACIÓN DEL III PLAN DE IGUALDAD DE LA FUNDACIÓ DANY CEREBRAL ADQUIRIT. ATEN3U CASTELLO 64
ANEXO IV MEDIDAS DE CONCILIACIÓN DE FUNDACIÓ ATEN3U CASTELLÓ APROBADAS DURANTE EL DESARROLLO DEL II PLAN DE IGUALDAD 66
REUNIDOS 66
OBJETIVOS 68
ÁMBITO TEMPORAL Y DE APLICACIÓN 69
PERSONAS BENEFICIARIAS 69
MEDIDAS DE CONCILIACIÓN PARA LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL 70
MANIFIESTAN 77
FDO: 77
Amalia Dieguez Ramírez (Directora) 77
..... 77
Verónica Defez Alonso (delegada 1) Maria Jose Corcoles Esteve (delegada 2) 77
..... 77
Carlos Egüen Sevillano (delegado 3) 77

INTRODUCCIÓN

El presente Plan de Igualdad es el III de los negociados y puestos en marcha por Fundació Aten3u Castelló.

El II Plan de Igualdad, 2019-2023 fue negociado e implementado siguiendo la normativa vigente en ese momento, anterior a los RD 901 y 902/2020 que regulan los planes de igualdad y su registro, por tanto fue presentado y visado por la Dirección General del Instituto Valenciano de las Mujeres de acuerdo con lo previsto en el artículo 20.3 de la Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, el artículo 6 del Decreto 133/2007, de 27 de julio, del Consell, sobre condiciones y requisitos para el visado de los Planes de Igualdad de las Empresas de la Comunitat Valenciana, y el artículo 16.2.1.l) del Decreto 14/2018, de 23 de febrero del Consell, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico Funcional de la Vicepresidencia y Conselleria de Igualdad y Políticas Inclusivas.

MARCO JURÍDICO

La Unión Europea recoge el principio de igualdad de sexo 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 España, 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 articulo 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) y Real Decreto-Ley 6/2019, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, dirigida a hacer efectiva la igualdad real entre mujeres y hombres removiendo los obstáculos que impiden conseguirla, el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y el RD 902/2020 que establece el desarrollo reglamentario tanto del registro salarial como de la auditoría salarial.

En el ámbito autonómico este plan se inspira en la Ley valenciana 9/2003, de 2 de abril para la igualdad entre hombres y mujeres que refleja en su articulado y como medida de fomentos de la igualdad en el ámbito laboral, el establecimiento de Planes de Igualdad por parte de las empresas y entidades. Entendiendo por tales "los documentos en los que vertebran las estrategias de las entidades para la consecución real y efectiva del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres"

En julio de 2007 la Generalitat publica el Decreto 133/2007 de 27 de julio, sobre condiciones y requisitos para el visado de Planes de Igualdad en las empresas de la Comunidad Valenciana. Este Decreto estable el procedimiento a seguir para la consecución del visado de Planes; y los requisitos mínimos en cuanto a contenido y documentación necesaria.

Violencia de Género:

Normativa Internacional:

- Declaración de Derechos Humanos de 1945.
- Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (Naciones Unidas, 1979).
- Declaración y Programa de Acción de Viena (Naciones Unidas, 1993).
- Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer (Naciones Unidad, 1994).
- IV Conferencia Mundial sobre la Mujer en Biejing (1995).
- Manual de Naciones Unidas sobre Legislación en materia de Violencia contra la Mujer (2012).

Normativa UE

- Resolución WHA49.25 de prevención de la violencia: una prioridad de salud pública de la Asamblea Mundial de Salud (1996).
- Recomendación 1450 (2000) Violencia contra las mujeres en Europa.
- Recomendación protección de las mujeres contar la violencia (2002).
- Instrumento de ratificación del Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica, hecho en Estambul el 11 de mayo de 2011.

Normativa estatal

- LEY 27/2003, de 31 de julio, reguladora de la Orden de protección de las víctimas de la violencia doméstica.
- LEY Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.
- LEY 23/2014, de 20 de noviembre, de reconocimiento mutuo de resoluciones penales en la Unión Europea.
- LEY Orgánica 6/2014, de 29 de octubre, complementaria de la Ley de reconocimiento mutuo de resoluciones penales en la Unión Europea, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial.
- LEY Orgánica 1/2015, de 30 de marzo, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.
- LEY 4/2015, de 27 de abril, del Estatuto de la víctima del delito.
- LEY Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual. busca dar cumplimiento a las obligaciones globales en materia de protección de los derechos humanos de las mujeres, las niñas y los niños frente a las violencias sexuales, integrándose también en la política exterior española; y, siguiendo el mandato del artículo 9.2 de la Constitución, remover los obstáculos para la prevención de estas violencias, así como para garantizar una respuesta adecuada, integral y coordinada que proporcione atención, protección, justicia y reparación a las víctimas. Para ello, esta ley orgánica extiende y desarrolla para las violencias sexuales todos aquellos aspectos preventivos, de atención, sanción, especialización o asistencia integral que, estando vigentes para otras violencias, no contaban con medidas específicas para poder abordar de forma adecuada y transversal las violencias sexuales. Además, como novedad, se desarrolla el derecho a la reparación, como uno de los ejes centrales de la responsabilidad institucional para lograr la completa recuperación de las víctimas y las garantías de no repetición de la violencia.

Y los Reales Decretos:

- REAL DECRETO 1452/2005, de 2 de diciembre, por el que se regula la ayuda económica establecida en el artículo 27 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género.

- REAL DECRETO 1917/2008, de 21 de noviembre, por el que se aprueba el programa de inserción sociolaboral para mujeres víctimas de violencia de género.

Normativa autonómica:

Paralelamente la Comunidad Valenciana aprobó:

- LEY 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (Capitulo VI del Titulo II sobre actuación administrativa en materia de la violencia contra las mujeres, artículos del 33 al 39).
- LEY 7/2012, de 23 de noviembre, de la Generalitat, Integral contra la Violencia sobre la Mujer en el Ámbito de la Comunidad Valenciana
- LEY 3/2019, de 18 de febrero, de servicios sociales inclusivos de la Comunitat Valenciana. la Ley 7/2012, de 23 de noviembre, de la Generalitat, Integral contra la Violencia sobre la Mujer en el Ámbito de la Comunitat Valenciana

Decretos:

- DECRETO 63/2014, de 25 de abril, del Consell, por el que se aprueba el reglamento para el reconocimiento de las indemnizaciones y las ayudas económicas a las víctimas de violencia sobre la mujer, previstas en la Ley 7/2012, de 23 de noviembre, de la Generalitat, Integral contra la Violencia sobre la Mujer en el Ámbito de la Comunitat Valenciana.
- DECRETO 181/2017, de 17 de noviembre, del Consell, por el que se desarrolla la acción concertada para la prestación de servicios sociales en el ámbito de la Comunitat Valenciana por entidades de inciativa social.
- DECRETO 42/2019, de 22 de marzo, del Consell, de regulación de las condiciones de trabajo del personal funcionario de la Administración de la Generalitat.

Órdenes

- ORDEN de 3 de mayo de 2007, de la Conselleria de Bienestar Social, por la que se regula la ayuda económica a favor de las víctimas de violencia de género, establecida en el artículo 27 de la Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género
- ORDEN de 28 de enero de 2005, de la Conselleria de Bienestar Social, por la que se modifica la Orden de 17 de febrero de 2003, de la Conselleria de Bienestar Social, sobre condiciones y requisitos para la autorización de los centros especializados para mujeres en situación de riesgo social, por la que se desarrolla el Decreto 91/2002, de 30 de mayo, del Gobierno Valenciano, sobre registro de los titulares de actividades de acción social, y de registro y autorización de funcionamiento de los servicios y centros de acción social, en la Comunidad Valenciana.
- ORDEN de 22 de diciembre de 2003, de la Conselleria de Bienestar Social, sobre Funcionamiento General de los Centros Especializados para Mujeres en Situación de Riesgo Social.

Mujer y discapacidad. Discriminación Transversal

Asimismo, toda la legislación adoptada en los últimos años en materia de discapacidad en nuestro país incluye en su articulado principio y derechos relacionados con la igualdad entre mujeres y hombres. Así, por ejemplo el Real Decreto Legislativo 1/2013 de 29 de noviembre por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, incluye entre sus principios las personas con discapacidad y de su inclusión social. Incluye entre sus principios recogidos en el artículo 3, letra fe) la igualdad entre mujeres y hombres. Asimismo, en su TITULO I, Derechos y obligaciones, sobre el Derecho a la igualdad, en el articulo 7.4 establece que *"las administraciones públicas protegerán de manera singularmente intensa a aquellas personas o grupo de personas especialmente vulnerables a la discriminación múltiple como niñas, niños y mujeres con discapacidad, mujeres con discapacidad víctimas de violencia de género, personas con pluridiscapacidad u otras personas con discapacidad integrantes de minorías".*

Por su parte el artículo 67, sobre Medidas de acción positiva recoge en su punto 1 que *"los poderes públicos adoptarán medidas de acción positiva en beneficio de aquellas personas con discapacidad susceptibles de ser objeto de un mayor grado de discriminación, incluida la discriminación múltiple, o de un menos grado de igualdad de oportunidades, como son las mujeres, los niños y niñas y quienes precisan de mayor apoyo para el ejercicio de su autonomía o para la toma libre de decisiones y las que padecen una más acusada exclusión social, así como las personas con discapacidad que viven habitualmente en el medio rural".*

No hay que olvidar que la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de Naciones Unidas, en vigor en nuestro país desde el año 2008, recoge en su artículo 6 que *"los Estados Partes reconocen que las mujeres y niñas con discapacidad están sujetas a múltiples formas de discriminación y, a ese respecto, adoptarán medidas para asegurar que puedan disfrutar plenamente y en igualdad de condiciones de todos los derechos humanos y libertades fundamentales", además "deberán tomar todas las medidas pertinentes para asegurar el pleno desarrollo, adelanto y potenciación de la mujer, con el propósito de garantizarle el ejercicio y goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales establecidos en la presente Convención".*

Antes de este artículo, el propio Preámbulo incluye en su letra s) la necesidad de incorporar una perspectiva de género en todas las actividades destinadas a promover el pleno goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales por las personas con discapacidad.

La lucha contra los estereotipos, los prejuicios y las prácticas nocivas respecto de las personas con discapacidad, incluidos lo que se basan en el género o la edad, en todos los ámbitos de la vida también aparece recogida en el artículo octavo de la Convención.

El artículo 16, en los preceptos 1, 2 y 4 sobre la Protección contra la explotación, la violencia y el abuso, señala que *"los Estados Partes adoptarán todas las medidas de carácter legislativo, administrativo, social, educativo y de otra índole que sean pertinentes para proteger a las personas con discapacidad, tanto en el seno del hogar como fuera de él, contra todas las formas de explotación, violencia y abuso, incluidos las aspectos relacionados con el género.* El punto 2 de este mismo artículo reconoce además que los *Estados Partes también adoptarán todas las medidas pertinentes para impedir cualquier forma de explotación, violencia y abuso asegurando, entre otras cosas, que existan formas adecuadas de asistencia y apoyo que tenga en cuenta el género y la edad para las personas con discapacidad y sus familiares y cuidadores, incluso proporcionando información y educación sobre la forma de prevenir, reconocer y denunciar los casos de explotación, violencia y abuso. Los Estados*

Partes asegurarán que los servicios de protección tengan en cuenta la edad, el género y la discapacidad".

Asimismo, el percepto 4 señala *que los Estados Partes tomarán todas las medidas pertinentes para promover la recuperación física, cognitiva y psicológica, la rehabilitación y la reintegración social de las personas con discapacidad que sean víctimas de cualquier forma de explotación, violencia o abuso, incluso mediante la prestación de servicios de protección. Dicha recuperación e integración tendrán lugar en un entorno que sea favorable para la salud, el bienestar, la autoestima, la dignidad y la autonomía de la persona y que tenga en cuenta las necesidades específicas del género y la edad.*

El artículo 25, sobre la Salud, indica que los *Estados Partes reconocen que las personas con discapacidad tienen derecho a gozar del más alto nivel posible de salud sin discriminación por motivos de discapacidad. Los Estados Partes adoptarán las medidas pertinentes para asegurar el acceso de las personas con discapacidad a servicios que salud que tengan en cuenta las cuestiones de género, incluida la rehabilitación relacionada con la salud..*

Como puede comprobarse el marco legal internacional de derechos humanos obliga a los poderes públicos a adoptar una legislación y a poner en marcha políticas públicas que incluyan de manera transversal el enfoque de género, como ya exigiera en su día en la Conferencia de Beijing de 1995 y su Plataforma de Acción.

Otro marco de referencia obligada de derechos humanos es la Convención sobre la Eliminación de Todas las formas de Discriminación contra la Mujer de Naciones Unidas (CEDAW), ratificada por España en el año 1984, cuyos treinta artículos recorren todos los campos de actuación de los Estados estableciendo no solo una declaración de derechos a favor de las mujeres, sino un programa relativo a las medidas que deben adoptar los gobiernos para garantizar el disfrute de esos derechos, comprometiéndose a materializar la Igualdad.

Adicionalmente a todo lo expuesto, hay que citar dos importantes referentes de reivindicación promovidos por las organizaciones sociales de la discapacidad, y más concretamente por las mujeres con discapacidad del Foro Europeo de la Discapacidad (EDF) y que han servido de guías de labor de defensa de los derechos de las mujeres y niñas con discapacidad: *1º Manifiesto de las Mujeres con discapacidad de Europa* (1997) y el *Segundo Manifiesto de los Derechos de las Mujeres y Niñas con discapacidad de la Unión Europea.. Una herramienta para activistas y responsables políticos*. (2011).

Por último, recientemente la Asamblea de Naciones Unidas ha aprobado los Objetivos de Desarrollo Sostenible y la agenda 2030 de Desarrollo, instrumentos fundamentales que deben ayudar a la protección de las mujeres y niñas con discapacidad ante la desigualdad y la discriminación, pese a que las cuestiones de mujeres, por un lado y las de discapacidad, por otro, se encuentren disociados.

INFORMACIÓN BASICA DE LA ENTIDAD

DATOS DE LA EMPRESA	
Razón social	Fundació Dany Cerebral Adquirit. ATEN3U CASTELLO
NIF	G-12739769
Domicilio social	ANTIGUO REGIMIENTO DEL TETUAN XIV, S/N
Forma jurídica	Fundación

Año de constitución	2006					
Responsable de la entidad						
Nombre	JUAN JOSE FORNER CONDE					
Cargo	PRESIDENTE					
Teléfono	964243240					
e-mail						
Responsable de Igualdad						
Nombre	AMALIA DIEGUEZ RAMIREZ					
Cargo	DIRECTORA					
Teléfono	670029909					
e-mail	AMALIADIEGUEZ@ATENEOCASTELLON.ORG					
Sector de Actividad	Servicios de atención a personas con discapacidad					
CNAE	8899					
Descripción de la actividad	Atención y asistencias a personas con discapacidad					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	Ámbito provincial.					
Personas trabajadoras	Mujeres	34	Hombres	11	Total	45
Centros de trabajo	Centro DCA de Atención diurna en Castellón Y Centro de autonomía personal					
Facturación anual (€)						
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Dispone de departamento de personal	Externalizado					
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos	2 visados y sellos: FENT EMPRESA. IGUALS EN OPORTUNITATS con el I y II Plan de Igualdad 2019-2023, concedido por la DIRECCIÓ GENERAL DE L'INSTITUT VALENCIÁ DE LES DONES.					
Representación Legal de Trabajadores y Trabajadoras	Mujeres	2	Hombres	1	Total	3

La misión y objetivos de la entidad, definidos en su Plan Estratégico son:

"Acompañamos a personas y familias cuyas vidas se quedan interrumpidas súbitamente por un daño cerebral en la defensa de sus derechos a la igualdad y la participación social, proporcionamos información".

La Entidad es una Fundación de utilidad pública que nace en 2007 impulsada por la Asociación de personas y familias con DCA de la provincia de Castellón para la defensa del derecho a la igualdad de oportunidades y no discriminación. Estas dos circunstancias les confieren una casuística particular que se revela en dos aspectos.

Por una parte, la Entidad fomenta la democracia y la participación de sus miembros en los órganos de dirección y representación: Asamblea General de personas asociadas, Junta Directiva, Patronato y Comisiones. Las y los profesionales están invitadas a asociarse y participar de manera activa en la consecución de los objetivos de la Entidad.

Por otra, los valores y principios que inspiran su acción y operativa son la igualdad de oportunidades y no discriminación por razón de discapacidad, sexo y cualquier otra característica humana ya sea de raza o creencias. Las políticas de actuación van encaminadas a conseguir la normalización social de las personas con discapacidad, incidiendo en las mujeres y niñas con discapacidad, de manera transversal, para su impulso y fomento personal y social, garantizando todos sus derechos humanos y libertades en igualdad, tanto en la sociedad en general como en el movimiento asociativo de personas con discapacidad. Como no podría ser de otra forma, esta filosofía de igualdad se expresa también en las políticas laborales y organizativas.

Por dicho motivo, incorporaron a su Plan de Acción 2019-2023 un área de dirección Estratégica, también teniendo en cuenta de manera transversal la perspectiva de mujer y discapacidad por la doble discriminación que supone y un apartado específico en el área de comunicación y sensibilización para mujeres con discapacidad y mujeres cuidadoras de personas con discapacidad.

MEDIOS Y RECURSOS PARA EL DESARROLLO DEL PLAN

RECURSOS MATERIALES E INFRAESTRUCTURAS

La Entidad cuenta con aulas y despachos para reuniones y desarrollo de las actividades del plan, así como material fungible y el equipamiento necesario para tales fines: mesas, sillas, ordenadores, impresoras, etc.

RECURSOS ECONÓMICOS

Los recursos económicos presupuestados para el desarrollo de este Plan cuatrienal son de un total de 19.280.-€, repartidos en 4.820.-€ por año. Financiado por recursos propios y con subvenciones de las Consellerias de Igualdad y Políticas Inclusivas, de Sanidad Universal y Salud Pública, el Ayuntamiento de Castellón, y recursos propios.

PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD

Por el sindicato CC.OO que ostenta la representación de la plantilla de FUNDACIO DANY CEREBRAL ATENEU CASTELLO DE LA CV:

VERONICA DEFEZ ALONSO, como Representante legal de las trabajadoras/es (RLT) y Delegada de prevención de Riesgos laborales por el sindicato CCOO

MARIA JOSE CORCOLES ESTEVE , RLT por CCOO

CARLOS EGÜEN SEVILLANO, RLT por CCOO.

Y por otra parte en representación de la entidad FUNDACIÓ DANY CEREBRAL ATENEU CATELLÓ DE LA CV :

AMALIA DIEGUEZ RAMIREZ, DIRECTORA

VERONICA LARA MATEOS, TRABAJADORA SOCIAL

VITA ARRUFAT GALLEN, ASESORA MEDICA

ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

El III Plan de Igualdad de la FUNDACIÓ DANY CEREBRAL ATENEU CASTELLO DE LA CV, será de aplicación a la totalidad de las personas trabajadoras de la empresa, así como, llegado el caso, a las personas cedidas por empresas de trabajo temporal durante los periodos de prestación de servicio la Fundació Ateneu como empresa usuaria.

Lo dispuesto en el Plan de Igualdad será de obligada y general observancia para toda la plantilla con independencia de la modalidad contractual o cargo que ostenten como personas trabajadoras de la empresa.

El Plan de Igualdad será dinámico, y sus acciones atenderán a principios de razonabilidad y proporcionalidad, procurando ajustarse a la concreta y específica situación de en cada momento.

A tal efecto, el presente Plan tendrá una vigencia de cuatro años y entrará en vigor desde la fecha de su aprobación 19 abril de 2023 y su contenido se mantendrá vigente hasta el 18 de abril de 2027.

Una vez finalizada su vigencia, este 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 Real Decreto 901/2020]

Anualmente la Entidad en su partida presupuestaria asignará un importe económico en relación con la evaluación del año de inicio y sus necesidades. El total de todas las acciones de partida hacen una suma de 4.280.-€

INFORME DIAGNÓSTICO

METODOLOGÍA

Para la realización de este diagnóstico se parte de los datos y el informe final del II Plan de Igualdad de la entidad, mismo que fue presentado y aprobado por la Dirección General de l'Institut Valencià de les Dones, añadiendo los datos cuantitativos y los análisis de las áreas que incorporaron en su día el RD 901/2020 del 13 de octubre por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y el RD 902/2020 que establece el desarrollo reglamentario tanto del registro salarial como de la auditoría salarial.

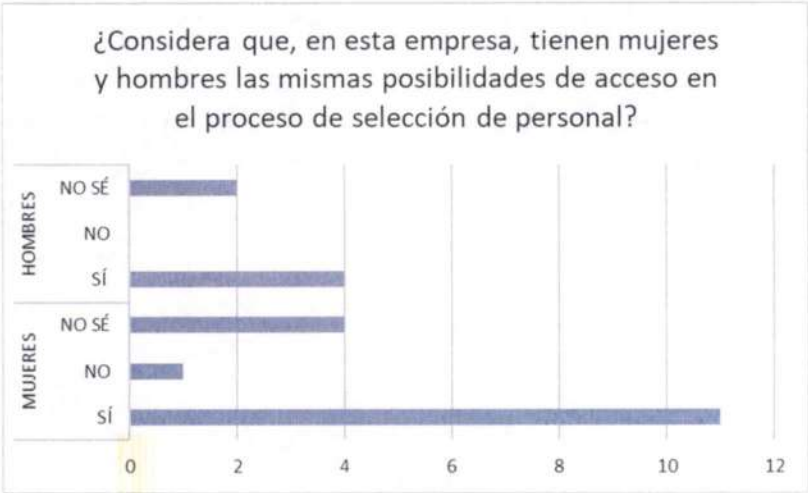
Asimismo, se ha llevado a cabo una consulta a la plantilla, cuyos resultados fueron recabados desde el 2 de enero al 31 de enero de 2023 y que permiten evaluar la percepción de las trabajadoras y trabajadores sobre la igualdad en la entidad.

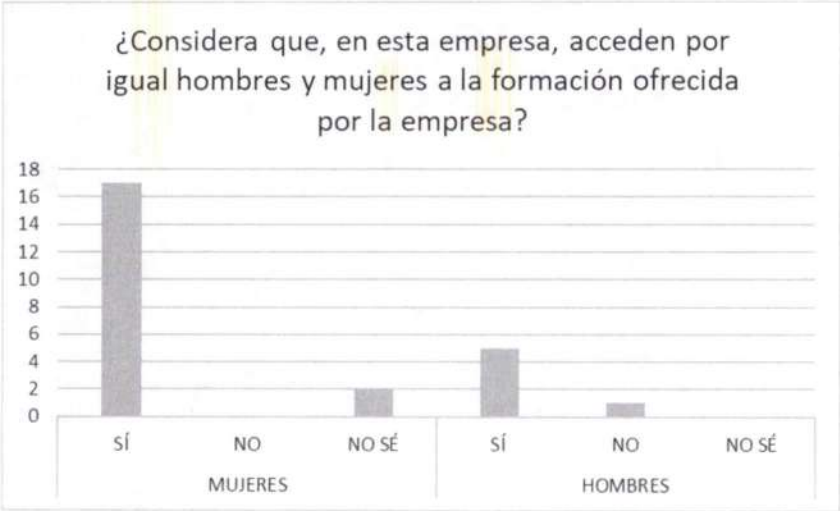
El Registro Salarial y la Valoración de Puestos de Trabajo se ha llevado a cabo con la última versión (2021) de las herramientas de Excel facilitadas por el Ministerio de Igualdad para tal fin.

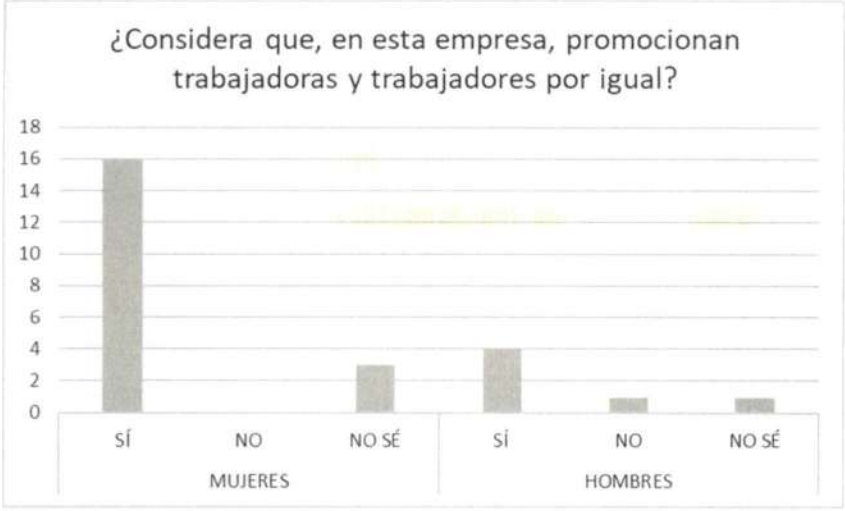
ORGANIGRAMA

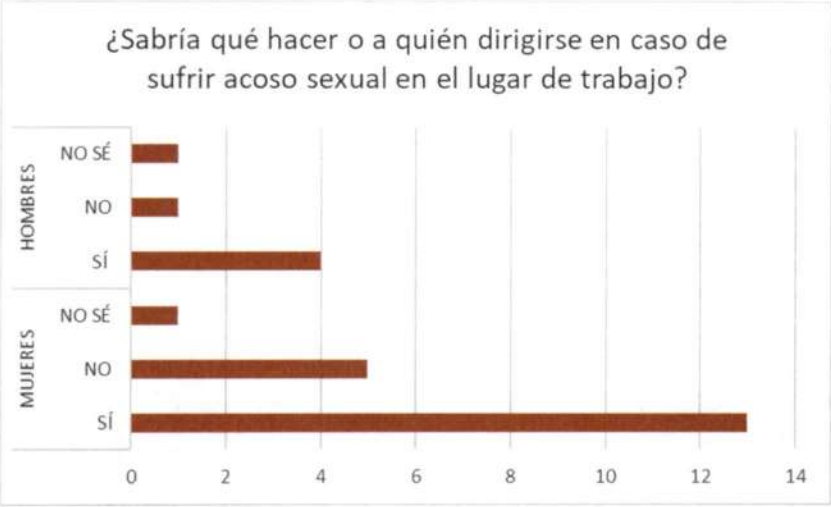
DATOS CUALITATIVOS

¿Considera que, en esta empresa, se tiene en cuenta la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres?
16
14
12
10
8
6
4
2
0
SÍ
NO
NO SÉ
SÍ
NO
NO SÉ
MUJERES
HOMBRES

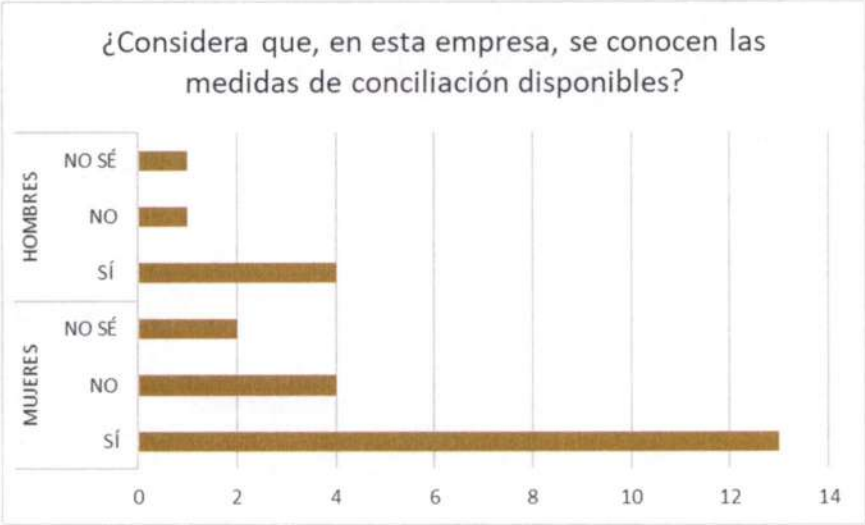

¿Considera que, en esta empresa, tienen mujeres y hombres las mismas posibilidades de acceso en el proceso de selección de personal?
HOMBRES
NO SÉ
NO
SÍ
MUJERES
NO SÉ
NO
SÍ
0
2
4
6
8
10
12

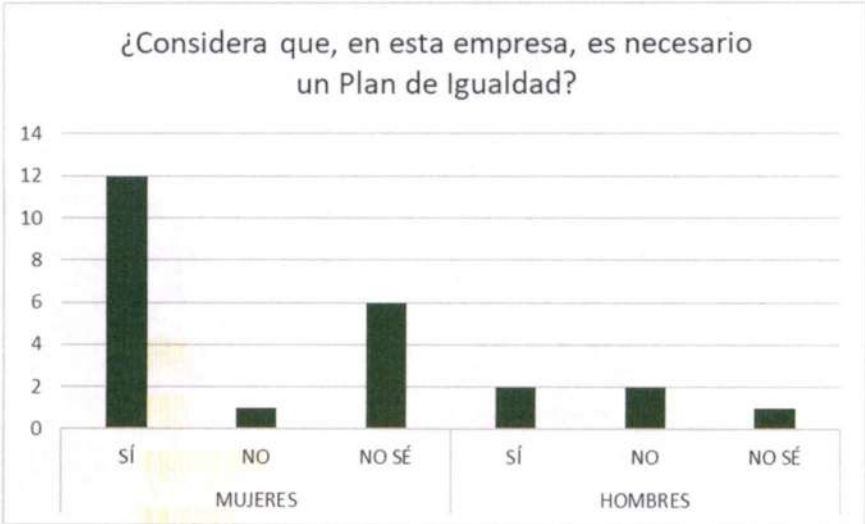

¿Considera que, en esta empresa, acceden por igual hombres y mujeres a la formación ofrecida por la empresa?
18
16
14
12
10
8
6
4
2
0
SÍ
NO
NO SÉ
SÍ
NO
NO SÉ
MUJERES
HOMBRES


¿Considera que, en esta empresa, promocionan trabajadoras y trabajadores por igual?
18
16
14
12
10
8
6
4
2
0
SÍ
NO
NO SÉ
SÍ
NO
NO SÉ
MUJERES
HOMBRES


¿Sabría qué hacer o a quién dirigirse en caso de sufrir acoso sexual en el lugar de trabajo?
HOMBRES
NO SÉ
NO
SÍ
MUJERES
NO SÉ
NO
SÍ
0
2
4
6
8
10
12
14

¿Considera que, en esta empresa, cobra menos que su compañera/o?
14
12
10
8
6
4
2
0
SÍ
NO
NO SÉ
SÍ
NO
NO SÉ
MUJERES
HOMBRES





PREGUNTAS ABIERTAS:

¿Qué necesidades crees que el Plan de ATENEU debiera tener en cuenta?

Mujeres:

- Las establecidas por la ley.
- No es mi caso, pero creo que se debería velar más por la conciliación familiar.
- El Plan que tenemos ya se adapta a las nuevas necesidades que estamos teniendo
- Igualdad de trato hacia todas las personas trabajadoras de ATENEU.
- Respetarlo y llevarlo a cabo.
- Que se tengan en cuenta las labores de cuidado (menores, mayores, enfermedad) de todas las personas que trabajan en la fundación, así como también facilidades en el caso de necesitar autocuidado por motivos laborales y/o personales.
- Seguir formando sobre igualdad a los profesionales y usuarios.
- La conciliación familiar y la igualdad entre hombres y mujeres.
- Conciencia en el personal, educación y formación para saber distinguir dichas las desigualdades por sexo.
- Igualdad entre hombre y mujeres, conciliación laboral y familiar.
- (2) No lo sé.
- Continuar teniendo en cuenta los derechos laborales y la situación concreta de cada trabajador o trabajadora para conciliar trabajo con la vida familiar y de cuidados.
- Las necesidades individuales de cada trabajador, tanto hombre como mujer y la ley actual a nivel estatal y europeo.
- Feedback de los trabajadores para garantizar las necesidades de igualdad.
- La igualdad entre las personas trabajadoras.
- Conciliación familiar.

Hombres:

- Están todas recogidas.
- La equiparación de jornadas laborales.
- Ni idea.
- La igualdad en el trato.

¿Qué medidas podría adoptar la empresa para promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?

Mujeres:

- Ya se realiza
- Facilitar recursos de conciliación familiar en periodos especiales (por ejemplo, durante la maternidad/lactancia, en periodos de vacaciones escolares...).
- Educación, formación, autocritica, consciencia e interés.
- Seguir dando oportunidades.

Hombres:

- Ya están

¿Cómo se puede facilitar el desarrollo del Plan?

Mujeres:

- Que se informe más o que los trabajadores sean más conocedores del plan.
- Dando sesiones (tipo formación) para que todo el mundo lo conozca, pues aunque se encuentra a la disposición de todas las personas que prestamos los apoyos no todo el mundo lo necesita.
- Escuchando las necesidades del personal que actualmente trabaja en la Fundación.
- Educación , formación, autocritica, consciencia e interés.

- Con una comisión de seguimiento que vele por el desarrollo de las medidas/acciones pertinentes según el diagnóstico del plan
- Creo que una buena manera es esta, pedir opinión a los trabajadores y trabajadoras.
- NS

Hombres:

- (2) No lo se

Otras sugerencias

Mujeres

- (4) No se
- La igualdad de oportunidades para contratar a un hombre que a una mujer ya que, con la intención de igualar el género en la plantilla, en ocasiones las mujeres dejan de tener posibilidad porque lo que hace falta es un hombre.
- Ya están todas, nuestra realidad es cambiante y a medida que van surgiendo son trasladadas al plan.
- Negociación de conciliación.
- Escuchar más a los profesionales en relación a este tema.
- Escuchar y entender las necesidades del personal de la Fundación, cada etapa vital requiere de unas necesidades diferentes, por lo que muchas medidas pueden ser temporales para las personas. Un buen equilibrio entre el trabajo y la vida personal siempre va a favorecer el rendimiento de las personas trabajadoras, especialmente cuando se trabaja directamente con personas realizando tareas de apoyo, cuidado y promoción de la salud mental.
- Más formación.
- La conciliación familiar y la igualdad entre hombres y mujeres.
- Educación, formación, consciencia, autocritica e interés.
- La conciliación laboral y familiar y la igualdad entre hombre y mujeres.
- Desarrollar un protocolo para situaciones de violencia de género.
- Dar las mismas oportunidades a hombres y mujeres en cuanto a conciliación.
- Feedback de los trabajadores para garantizar las necesidades de igualdad
- Creo que están cubiertas.
- CONCILIACION FAMILIAR.

DATOS CUANTITATIVOS

Mujeres		Hombres						Total	
2019		2019	2023			2019	2023	2019	2023
33	24	9	9	79%	73%	21%	27%	42	33

Tabla 1: Comparativa 2019-2023. Porcentaje de plantilla desagregada por sexo

AREAS	Mujeres		Hombres		% mujeres	
	2019	2023	2019	2023	2019	2023
TERAPÉUTICA	15	14	3	3	83%	82%
OCUPACIONAL	2	2	2	2	50%	50%

BÁSICA	3	3	2	3	60%	
ADMON- SERVICIOS	7	5	1	1	88%	83%
					79%	73%

Tabla 2: Comparativa 2019-2023. % de plantilla de cada área desagregada por sexo

	Mujeres		Hombres		% mujeres	
	2019	2023	2019	2023	2019	2023
DIRECCIÓN	1	1			100%	100%
COORDINACIÓN	4	4			100%	100%

Edades	Mujeres		Hombres		% Mujeres	
	2019	2023	2019	2023	2019	2023
< 30 años	4	5	4	4	12%	21%
30-45 años	23	12	3	4	70%	50%
46 y más años	6	7	2	1	18%	29%
TOTAL	33	24	9	9	79%	73%

Tabla 3. Distribución de la plantilla por edades

	Mujeres		Hombres		% Mujeres		TOTAL			
	2019	2023	201	2023	2021_	2023	2019	202	201	2023
Fijo	16	24	3	4	48%	100%	19	28	45%	85%
Eventual	17		6	5	52%		23	5	55%	15%
TOTAL	33	24	9	9			42	33		

Tabla 4. % de plantilla con contrato fijo o indefinido desagregada por sexo

Jornada	Mujeres		Hombres		Total		% mujeres	
	2019	2023	2019	2023	2019	2023	2019	2023
Completa	12	13	8	6	20	19	36%	54%
Parcial	21	11	1	3	22	14	64%	46%

Tabla 5. Distribución de la plantilla por tipo de Jornada

Antigüedad	Mujeres		Hombres		% mujeres		% hombres		TOTAL		% total	
	2019	2023	2019	2023	2019	2023	2019	2020	2019	2022	2019	2022
<1 año	11	2	2	2	33%	8%	22%	22%	13	4	31%	12%
De la 5 años	8	8	5	5	24%	33%	56%	56%	13	13	31%	39%

De 6 a I0 años	6	3	1	1	18%	13%	11%	11%	7	4	17%	12%
Más de 10 años					24%	46%	11%	11%	9	12	21%	36%
	33	13	8	9					42	33		

Tabla 7. Distribución de la plantilla por antigüedad

	M		H		Mujeres		Hombres	
	2019	2023	2019	2023	2019	2022	2019	2022
con hijos/as	9			1	27%	63%	22%	11%
sin hijos/as	24	9	7	8	73%	38%	78%	89%
	3			9				

Tabla 8: Distribución de la plantilla por hijos

Edades Hijos/as	2019	2023	2019%	2023
< 12	22	18	85%	75%
> 12	4	7	15%	25%
TOTAL	26	24		

Tabla 9 Edades de hijos/as

Bandas salariales	Mujeres		Hombres		% mujeres	
	2019	2023	2019	2022	2019	2022
<20.ooo €	10	5	3	3	30%	21%
<25.ooo €	2	3	3	3	6%	13%
< 30.000€	15	8	2	3	45%	33%
< 35.000	4	4	1		12%	17%
>35.ooo	2	4			6%	17%
TOTAL	**33**	**24**	**9**	**9**		

Tabla 10 Distribución de la plantilla por bandas salariales

	MUJERES		HOMBRES	
	ALTAS	BAJAS	ALTAS	BAJAS
Traspaso a nuevas Asociaciones		7	4	
Fin de servicio				1

Despido procedente				1
Excedencia				1
Jubilación				1

Tabla 11 distribución de la plantilla por altas y bajas

ANALISIS CUANTITATIVO COMPOSICIÓN PLANTILLA

La plantilla de trabajadores/as de ATEN30 CASTELLÓN, desagregada por sexo, está compuesta actualmente por 24 mujeres y 9 hombres.

Como puede observarse en la tabla 1, la plantilla ha bajado en 9 mujeres. Tal y como hemos explicado al inicio, la Entidad, en 2021 tomó la decisión estratégica de realizar el Plan de Igualdad diferenciando entre las dos figuras jurídicas. Además, la consolidación de las delegaciones de Benicarló y Segorbe, hoy constituidas en sendas asociaciones independientes, ha reducido a dos únicas profesionales, una de cada Entidad, a seguir estando contratadas por la Fundación. Por ello, la cifra de mujeres baja de 33 a 24.

En conclusión: **la presencia de mujeres en la Fundación sigue siendo mayoritaria**, aunque el diferencial baja 6 puntos, pasando de suponer del 79% al 73%. La presencia de mujeres es igualmente mayoritaria en prácticamente todas las áreas excepto en la ocupacional, situación que ya se daba en 2021.

También cabe destacar que se mantiene la presencia exclusiva de mujeres, así como de una mujer con discapacidad en los órganos de mayor responsabilidad: dirección y coordinación. Las coordinadoras pertenecen al área terapéutica.

Con respecto a la edad, la plantilla de ATENEU es joven, aunque en este año un poco menos, un 34% de las mujeres se encuentran por encima de los 45 años y un14% se sitúa por debajo de los 30. Desagregado por sexo, un 29% de mujeres se sitúan por encima de los 45, frente al sólo 18% de 2019. (tabla 3). Respecto a las mujeres con discapacidad, una se encuentran en la tercera franja y una en la segunda.

En cuanto a las responsabilidades familiares, el % de la plantilla de ATEN3U que tiene hijos/as se ha doblado, de apenas un 26%, hemos pasado al 48%. Desagregado por sexo, se observa que este porcentaje se incrementa en las mujeres hasta el 63% frente al 27% de 2019 lo que parece relacionarse con el incremento de su edad. En el caso de los hombres, estas cifras han disminuido de un 22% a un 11%. En este mismo sentido, cabe entenderse el número y edad de los/las hijos/as: de menores de 12 años han pasado de suponer el 85% al 75%. Del total de 25 hijos/as, 18 son menores de 12 años de 11 madres trabajadoras y 7 mayores de 12 años, 6 de madres trabajadoras y una de un padre trabajador. Durante estos 4 años, han nacido 4 niños/as de 4 mujeres trabajadoras. Por otro lado, dos mujeres tienen a una progenitora dependiente a su cuidado.

Durante el periodo de vigencia del pasado plan de igualdad 2019-23, se han producido 4 bajas de hombres por excedencia, jubilación, baja voluntaria, y despido procedente y 9 mujeres o por traspaso a las Asociaciones de Maestrat y Segorbe 2 mujeres Y 2 hombres, todas ellas. Respecto a las altas, 4 han sido de hombres.

DIAGNÓSTICO POR ÁREAS

SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

El acceso al empleo en la Entidad se realiza mediante una convocatoria pública que se efectúa entre la plantilla, publicación en entidades de inserción laboral, en redes sociales y las organizaciones colegiales de la especialidad requerida.

La Entidad cuenta también con un protocolo de selección y contratación recogido en el Sistema de Calidad.

Aunque no se aprecia ningún tipo de discriminación en la selección y contratación, la Entidad, buscando mejorar el proceso para garantizar la igualdad, incluyó como medida en su II Plan de Igualdad la utilización de la figura del currículo ciego solicitando a las personas aspirantes y a las que ya figuraban en su base de datos no incluir fotografía y sustituir su nombre y apellidos por iniciales.

Este procedimiento es ejecutado por dos personas ajenas al proceso de selección: la recepcionista, encargada de la recepción y archivo de los currículos y la administrativa, representante de los /las trabajadores/as, encargada de la protección de datos. En la actualidad, el archivo cuenta con 14 currículos ocultos. La evaluación de esta medida arroja un resultado del 75% de consecución.

Otra de las medidas/acciones implantadas en el II Plan de Igualdad, con un grado del 100% de implementación, fue la participación de una representante de la Comisión de la Mujer en las entrevistas para las vacantes. En la valoración de la medida que realiza la entidad destaca el 100% de consecución de la misma, igualmente facilita los datos de las nuevas incorporaciones durante la vigencia del II Plan de Igualdad.

	MUJERES		HOMBRES	
	ALTAS	BAJAS	ALTAS	BAJAS
2019	3	1	2	1
2020		1		
2021	1	9	2	2
2022	3	12	4	2
TOTAL	7	23	8	5

La tercera medida propuesta e implementada con el II Plan de Igualdad fue la discriminación positiva en la contratación de mujeres y hombres con discapacidad. Como resultado de esta medida se ha incorporado a la plantilla una mujer, no obstante, no ha incrementado el número ya que sustituyó a una persona con discapacidad en excedencia. Por contra, se ha incorporado a un conductor con discapacidad.

En cuanto a la opinión recabada entre la plantilla para el informe final del II Plan y el diagnóstico del presente, en esta área, un 79% de las trabajadoras consideran que mujeres y hombres tienen las mismas posibilidades de acceso en el proceso de selección, un 26 % de ellas manifiesta no saber y un 5% (1 de 19) considera que no. Mientras entre los hombres, un 67% considera que si hay igualdad y un 33%

no saben. Asimismo, destacar que, en las preguntas abiertas, una de las mujeres de la plantilla apunta que se priorice a un hombre, buscando la paridad, va en detrimento de las mujeres.

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

La presencia de mujeres en la Fundación sigue siendo mayoritaria, aunque el diferencial baja 6 puntos, pasando de suponer del 79% al 76%. La presencia de mujeres es igualmente mayoritaria en prácticamente todas las áreas, excepto en la ocupacional, situación que ya se daba en 2021.

CLASIFICACIÓN CONVENIO/EMPRESA	Mujeres	%	Hombres	%
400 PERSONAL DIRECTIVO	4	100%		
100 TITULADO SUPERIOR	7	100%		
200 TITULADO MEDIO	11	78,57%	3	21,42%
300 PERSONAL CUALIFICADO	6	50%	6	50%
500 PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN	1	100%		
600 PERSONAL DE SERVICIOS GENERALES	5	71,43%	2	28,57%
TOTALES	34	75,56%	11	24,44%

Tabla distribución de la plantilla durante el 2022. Extraída del Registro Retributivo.

Analizada la plantilla por la Clasificación profesional y con los datos de la plantilla recogidos en el Registro Salarial del año 2022, nos encontramos igualmente la **feminización como una característica presente en la mayoría de las categorías y puestos de trabajo,** alcanzando el 100% en los puestos de Personal directivo, Titulación Superior y Administración un 71% en la de Personal de Servicios Generales y equilibrado en los de Titulación Media.

Por su parte los hombres tienen presencia, aunque minoritaria, en las categorías intermedias de Titulación Media 21,42%, en Servicios Generales 28,57% y equilibrada en Personal Cualificado.

También cabe destacar que se mantiene la presencia exclusiva de mujeres, así como de una mujer con discapacidad en los órganos de mayor responsabilidad: dirección y coordinación. Las coordinadoras pertenecen al área terapéutica.

El aumento de la presencia masculina en la plantilla durante los últimos años puede interpretarse como resultado de las medidas/acciones implantadas en los planes de igualdad anteriores y parte de la concienciación y compromiso de la Entidad por la eliminación de roles y estereotipos de género y su esfuerzo por lograr la paridad.

Igualmente podemos inferir que **no existe segregación vertical** (techo de cristal) aunque si se observa la esperada segregación horizontal en los puestos de Personal de Servicios Generales, común en el mercado laboral, y debida al denominado suelo pegajoso o "sticky floor", término que hace referencia a las dificultades que tienen las mujeres en comparación con los hombres para abandonar los puestos de trabajo más precarios, con mayor temporalidad o con peor remuneración, debido a las condiciones sociales y cargas familiares que despojan a muchas mujeres del espacio y tiempo necesario para la formación y desarrollo de una carrera laboral.

Destacar el esfuerzo de la entidad, con la incorporación a la plantilla de personal masculino especialmente en el puesto de trabajo de Cuidador/a. Mencionar también que a partir de septiembre del 2022, se han subcontratados los servicios de limpieza.

PROMOCIÓN PROFESIONAL

La promoción interna se facilita a través de la difusión interna de vacantes y en la medida de que la persona interesada está habilitada por formación, conocimientos, habilidades y experiencia.

Con respecto a la promoción el 84% de las mujeres de la plantilla y el 67 % de los hombres consideran que trabajadoras y trabajadores promocionan por igual, un 16% de las mujeres y un 17% de los hombres no saben y el 17% restante de hombres considera que no.

No se han producido promociones durante el periodo analizado.

FORMACIÓN

ATEN3U considera la formación y reciclaje de sus profesionales como una actividad fundamental para el mantenimiento de los niveles de calidad que se autoexige y como un mecanismo para la comprensión y defensa de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres. Por ese motivo, se realiza un programa de formación interna que se diseña por las coordinadoras previa consulta a los/las trabajadoras/es, con el compromiso de que todo el equipo realice, al menos un curso al año, sin embargo, este año el área de conductores no ha llegado a participar en ninguno, lo que valoramos como consecuencia de los 3 cambios de personal que se han producido este año.

Este compromiso ha supuesto un continuo incremento de las horas formación para cada profesional. En esta segunda parte del Plan, los/las profesionales hayan realizado una media de 35 h /año, frente a los 27,6 de la primera, siendo de 39 para las mujeres, frente a los 31,1 anteriores y de 23 para los hombres, frente a los 17 anteriores.

	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
ACTIVIDADES FORMATIVAS	16	44	49

Destacar las medidas/acciones de formación en igualdad contempladas en el II Plan de Igualdad para la totalidad de la plantilla.

Taller de lenguaje inclusivo para toda la plantilla, en 2021, en modalidad On line, y se realizó fuera del horario laboral para poder asegurar la participación de toda la plantilla.

Plan de formación y reciclaje (acción 5.2) Se han realizado un total de 53 actividades formativas que sumadas a las 49 del primer periodo, hacen un total de 102 acciones. La plantilla ha participado en 49 actividades formativas que desagregadas por sexo arrojan los siguientes resultados: los hombres han

participado en un total de 16 acciones, mientras que las mujeres lo han hecho en un total de 103 actividades.

Realizar un curso anual sobre derechos y empoderamiento de las mujeres (acción 5.3)

2022 Jornada sensibilización sobre "violencia de género": en esta Jornada, una agente de igualdad de la Concejalía de Igualdad del Ayuntamiento de Castellón presenta y debate con profesionales.

2022 (2h) Taller Sociedad y Derechos: Sesión práctica contra la violencia machista, propuesto por la Concejalía de Igualdad del Ayuntamiento de Castellón.

Con respecto a la formación los resultados del cuestionario a la plantilla reflejan que el 89% de las trabajadoras y el 83% de los trabajadores consideran que mujeres y hombres acceden por igual a la misma, mientras que el 11% de las mujeres y el 17% de los hombres manifiestan no saber.

En las preguntas abiertas, cinco de las mujeres de la plantilla coinciden en señalar la formación en igualdad como una necesidad a contemplar en el presente Plan, apuntando que ayudaría a su desarrollo.

CONDICIONES DE TRABAJO

El 85% de la plantilla tiene contrato fijo, que supone un notable incremento de 40 puntos respecto al año 2019. Si lo desagregamos por sexo, observamos que el 100% de mujeres tiene contrato indefinido. Esta mejoría se debe a la consolidación de la plantilla que se ha ido produciendo y al proceso de independización de las dos delegaciones cuyas plantillas son más inestables.

En lo referente a la antigüedad, podemos observar que todavía se trata de una Entidad relativamente reciente, en la que se han producido cambios, pero que paulatinamente se ha ido consolidando, pasando de un 21% a un 36 % las personas con una antigüedad de más de I0 años, mientras que el % con menos de un año ha pasado de suponer el 31% a ser del 12%.

Pero, si desagregamos por sexo, observamos que esta tendencia es muy superior, cerca de la mitad de las mujeres tiene una antigüedad de más de I0 años 46%. Entre los hombres la antigüedad es mucho menor, solo el 22% lleva más de 5 años.

Analizando por tipos de jornada en la actualidad, el 50% de las personas trabajan a tiempo completo, frente al 48% de 2019. De éstas, el 68% son mujeres. Del 50% de la plantilla que trabaja a tiempo parcial, el 84% siguen siendo mujeres.

En este punto, cabe señalar que 2 mujeres trabajan en Programas de los centros de proximidad de Benicarló y Segorbe. Las plantillas de estos Centros están compuestas exclusivamente por mujeres que funcionan por Programas con presupuestos muy ajustados que dependen de las subvenciones graciables que cada año pueden o no concederse, lo que afecta al tipo de Jornadas y a la estabilidad de los Contratos.

Aunque esta área no estaba reflejada de forma independiente en el II Plan de Igualdad que fue negociado e implantando antes de los Reales Decretos 901 y 902 que la incluían, son notorios los avances en las condiciones laborales, aumento de contratación indefinida, con respecto al año 2019 en el que se comenzó a trabajar en las medidas/acciones previstas en citado Plan.

Por tanto se recomienda continuar la tendencia actual en cuanto a la mejora de condiciones laborales (contrataciones indefinidas) buscando eliminar la temporalidad y por tanto la precariedad laboral que afecta a las mujeres.

CONCILIACIÓN

El % de la plantilla de ATEN3U que tiene hijos/as se ha doblado, de apenas un 26%, hemos pasado al 48%. Desagregado por sexo, observamos que este porcentaje se incrementa en las mujeres hasta el 63% frente al 27% de 2019 lo que parece relacionarse con el incremento de su edad. En el caso de los hombres, estas cifras han disminuido de un 22% a un 11%.

En este mismo sentido, cabe entenderse el número y edad de los/las hijos/as: de menores de 12 años han pasado de suponer el 85% al 75%. Del total de 25 hijos/as, 18 son menores de 12 años de 11 madres trabajadoras y 7 mayores de 12 años, 6 de madres trabajadoras y una de un padre trabajador. Durante estos 4 años, han nacido 4 niños/as de 4 mujeres trabajadoras. Por otro lado, dos mujeres tienen a una progenitora dependiente a su cuidado.

Por otra parte, de la totalidad de mujeres que trabaja a tiempo parcial, una tercera parte lo han solicitado por motivos de conciliación familiar, una por conciliación con otro trabajo y el resto por necesidades del servicio.

Un análisis más pormenorizado de la incidencia de la conciliación en la Jornada durante estos cuatro años, nos indica que el 100% de las mujeres con hijos menores de 12 años han ejercido su derecho a la reducción de la jornada por hijos menores de 12 años, de acuerdo a la medida para favorecer la conciliación familiar recogida en el Convenio laboral que rige los Centros y servicios para personas con discapacidad. Ningún hombre con hijos menores ha querido ejercer su derecho a la reducción.

Además, en la actualidad, el 100% de las mujeres embarazadas, han disfrutado de baja por riesgo por embarazo.

Destacar el compromiso de la Entidad con la Conciliación de la vida laboral, personal y familiar y la importancia de fomentar la corresponsabilidad, que se refleja en las medidas/acciones implementadas en su II Plan de Igualdad y que fueron desarrolladas durante la vigencia del mismo.

Medidas de conciliación del II Plan de Igualdad.
Objetivo: Asegurar la continuidad de las políticas de conciliación familiar y difundir su existencia.

- Actividad 4.I.- Facilitar información de las medidas existentes a toda la plantilla.
  Anualmente la representante de los/las trabajadores/as y administrativa, remite un correo con las medidas existentes. Durante este periodo lo hizo el 21/12/2020; 07/12/2021; 19/12/2022.
- Actividad 4.2. Realizar un protocolo y procedimiento de baja por riesgo por embarazo.
  Ya realizado en 2019, en colaboración con las 2 trabajadoras que lo disfrutaron. 100% de implementación
- Actividad 4.3.-Crear un grupo de trabajo que estudie posibles mejoras, y casuísticas especiales.
  El 28/10/2019 una representante de los/las trabajadores/as y una trabajadora de cada recurso, elaboraron una propuesta de mejoras de conciliación que fue presentada en marzo a la Junta al

Patronato y aprobada el 14 de abril de 2021 excepto las medidas 6 y 7 que quedan a expensas de la disponibilidad de recursos y de oferta horaria. (ANEXO IV) 100% de consecución.

- Actividad 4.4.-Informar a las mujeres sobre la minoración en las cotizaciones que supone la reducción de jornada por cuidado de hijos/as.
  Esta acción se ha realizado cada vez que se produce una reducción jornada.

Llama la atención que, a pesar del notorio esfuerzo de la entidad a través por mantener informada a través de correos y charlas informativas a la totalidad de la plantilla de las medidas de conciliación familiar, las respuestas al cuestionario arrojan que un 16% de las trabajadoras consideran que la entidad no favorece la conciliación familiar y un 21% de mujeres y un 17% de los hombres manifieste no saber. En cuanto al nivel de conocimiento de estas medidas un 21% de las mujeres y un 17% de los hombres dicen que no se conocen, un 11% de las mujeres y un 17% de los hombres manifiestan que no saben. Igualmente, en las preguntas abiertas, 6 mujeres insisten en la necesidad de las medidas de conciliación y de su difusión entre la plantilla.

Por tanto se recomienda seguir insistiendo en la difusión de las medidas de conciliación existentes.

RETRIBUCIONES

La política salarial de la Entidad se rige por la tabla salarial establecida en el Convenio autonómico de Centros y Servicios de Atención a Personas Discapacitadas de la Comunidad Valenciana. Anualmente se practican los incrementos establecidos en la negociación colectiva.

La mayoría de mujeres se sitúa en la banda más baja, esto es debido a que 11 de las 28 trabaja en las áreas de menor nivel salarial, pero, también a los tiempos parciales. También debe señalarse que las mujeres ocupan mayoritariamente los salarios más altos.

Debido a las reducciones de jornada, para atender a los hijos/as, 6 de las 22 mujeres, ven reducido sus salarios en una banda que oscila entre el 10 y el 60%. Finalmente, las tres mujeres con discapacidad, se rigen por la tabla salarial establecida en el Convenio autonómico de Centros y Servicios de Atención a Personas Discapacitadas de la Comunidad Valenciana. En el análisis se ha determinado que **no existe ninguna discriminación salarial en materia de género**. No obstante, el cuestionario determinó la necesidad de mejorar la información disponible a toda la plantilla, y hoy se realiza una difusión anual de las tablas salariales que permite a cada trabajador/a, conocer si se le están aplicando de manera adecuada, o si se estuviera produciendo alguna discriminación.

En aplicación de la medida/acción 3 del II Plan de Igualdad la representante de los/las trabajadores/as y administrativa, remite un correo anualmente a toda la plantilla con la tabla salarial.

AUDITORIA SALARIAL

VIGENCIA

La presente Auditoria Salarial tendrá una vigencia de cuatro años, la misma que el presente Plan de Igualdad.

CONCLUSIONES

La plantilla de la Fundación refleja la **feminización** propia del sector de cuidados. Durante el año 2022 período que comprende el presente análisis, el 75,56 del total de las personas recogido en el Registro retributivo son mujeres, mientras que los hombres representan un 24,44%. (34 mujeres y 11 hombres).

Los porcentajes varían en las seis categorías salariales, en los datos acumulados de la plantilla durante el 2022, los hombres tienen presencia en 3 categoría, minoritaria en 2 y paritaria en PERSONAL CUALIFICADO.

En cuanto a la antigüedad los datos arrojan que un 36 % las personas tienen una antigüedad de más de I0 años, mientras que el % con menos de un año es del del 12%. Pero, si desagregamos por sexo, observamos que esta tendencia es muy superior, cerca de la mitad de las mujeres tiene una antigüedad de más de I0 años 46%. Entre los hombres la antigüedad es mucho menor, solo el 22% lleva más de 5 años.

Analizando por tipos de jornada en la actualidad, el 50% de las personas trabajan a tiempo completo. de éstas, el 68% son mujeres. Del 50% de la plantilla que trabaja a tiempo parcial, el 84% siguen siendo mujeres.

La totalidad de la plantilla cobra según Convenio, tanto el salario como los complementos.

Estas características de la plantilla (feminización, antigüedad y jornadas parciales) y el Plus de antigüedad establecido por el Convenio, se reflejan en los resultados presentados en los promedios y medianas, tanto de las cobradas como las equiparadas (normalizadas y anualizadas) presentando las diferencias superiores al 25% que muestra el Registro Retributivo.

Señalar también que el programa utilizado por Recursos Humanos (externo) es el Wolters Kluwer A3Nom, versión 5.29.11. Dicho programa considera para sus cálculos dos decimales, mientras que el Excel del Ministerio no utiliza decimales, con lo cual, especialmente en el caso de los porcentajes de jornada, al volcar los datos se producen variaciones de 0 ,49% arriba o abajo, que repercuten a la hora de la equiparación (normalizar y anualizar).

Dichos resultados serán explicados en el capítulo "Registro Retributivo" como estipula el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres: *"El registro deberá incluir la justificación a que se refiere el artículo 28.3 del Estatuto de los Trabajadores, cuando la media aritmética o la mediana de las retribuciones totales en la empresa de las personas trabajadoras de un sexo sea superior a las del otro en, al menos, un veinticinco por ciento"*

VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

Para la realización de la valoración de puestos de trabajo de Fundació ATEN3U Castelló se ha utilizado la herramienta facilitada por el Ministerio de Igualdad para tal fin. Dicha herramienta ha sido consensada con los sindicatos más representativos UGT y CC.OO así como por la CEOE y CEPYME por la parte empresarial.

Las características usadas para la valoración han sido las especificadas en el Convenio colectivo laboral autonómico de centros, entidades y servicios de atención a personas con discapacidad de la Comunidad Valenciana, convenio en el que se adscribe la entidad.

El resultado reflejado por el Excel del Ministerio de Igualdad arroja la siguiente clasificación de puestos de trabajo:

Agrupaciones	Puesto + Puntos
Agrupación 8	LOGOPEDA-COORDINACIÓN(681)
	PSICÓLOGA/O-COORDINACIÓN(681)
	TRABAJADORA SOCIAL/COORDINADORA(651)
Agrupación 7	PSICÓLOGA/O(579)
	LOGOPEDA (574)
	TRABAJADOR/A SOCIAL(570)
Agrupación 6	TERAPEUTA OCUPACIONAL(512)
Agrupación 5	FISIOTERAPEUTA(435)
	MONITOR/A OCUPACIONAL (417)
	AUXILIAR-CUIDADOR/A(413)
	ADMINISTRATIVA(450)
Agrupación 3	CONDUCTOR/A(273)
Agrupación 2	RECEPCIONISTA(224)
Agrupación 1	PERSONAL DE LIMPIEZA(199)

Dichas Agrupaciones son prácticamente coincidentes con las establecidas por el Convenio y reflejadas en el Registro Retributivo.

Total Plantilla Mujeres	34
Total Plantilla Hombres	11

Título del Puesto	Nº. de Mujeres	Nº. de Hombres	Categorización
PSICÓLOGA/O	8		Feminizada
CONDUCTOR/A	1	2	Masculinizada
LOGOPEDA-COORDINACIÓN	1		Feminizada
LOGOPEDA	3		Feminizada
PSICÓLOGA/O-COORDINACIÓN	1		Feminizada
TRABAJADORA SOCIAL/COORDINADORA	1		Feminizada
TRABAJADOR/A SOCIAL	3		Feminizada
TERAPEUTA OCUPACIONAL	2	1	Feminizada

FISIOTERAPEUTA	3	2	Equilibrada
MONITOR/A OCUPACIONAL	2	3	Equilibrada
AUXILIAR-CUIDADOR/A	4	3	Equilibrada
ADMINISTRATIVA	1		Feminizada
RECEPCIONISTA	1		Feminizada
PERSONAL DE LIMPIEZA	3		Feminizada

AGRUPACIONES	PUNTOS/PUESTO	CATEGORÍA/GRUPO PROFESIONAL
	681 PSICÓLOGA/O-COORDINACIÓN	GRUPO IV
Agrupación 8	681 LOGOPEDA-COORDINACIÓN	GRUPO IV
	651 TRABAJADORA SOCIAL/COORDINADORA	GRUPO IV
Agrupación 7	579 PSICÓLOGA/O	GRUPO I
	574 LOGOPEDA	GRUPO II
	570 TRABAJADOR/A SOCIAL	GRUPO II
Agrupación 6	512 TERAPEUTA OCUPACIONAL	GRUPO III
	450 ADMINISTRATIVA	GRUPO V
Agrupación 5	435 FISIOTERAPEUTA	GRUPO III
	417 MONITOR/A OCUPACIONAL	GRUPO III
	413 AUXILIAR-CUIDADOR/A	GRUPO III
Agrupación 3	273 CONDUCTOR/A	GRUPO VI
Agrupación 2	224 RECEPCIONISTA	GRUPO VI
Agrupación 1	199 PERSONAL DE LIMPIEZA	GRUPO VI

REGISTRO RETRIBUTIVO:
ANEXO PARA SU CORRECTA INTERPRETACIÓN

LEYENDA PARA LAS TABLAS DEL REGISTRO RETRIBUTIVO

Glosario de términos:

Normalización a la misma jornada. Las cantidades a considerar se han ajustado al caso de jornada completa. En el caso de que se estén incluyendo personas que no tengan jornada completa

(por contrato, y/o por reducción de jornada), los importes se han aumentado proporcionalmente hasta jornada completa (por ejemplo, si una persona tiene un contrato del 80% de jornada, su salario se ha "normalizado" multiplicándose por 1/80% = 1,25). En este punto, téngase en cuenta que no todos los conceptos salariales pueden estar sujetos a un ajuste proporcional.

Anualización: el término "anualización" se usa con intención didáctica, pero realmente solo es una anualización en el caso de que el periodo de referencia sea de un año. En caso de tratarse de otro periodo de tiempo diferente, las cantidades se ajustan a dicho periodo. Las cantidades consideradas son las correspondientes para el periodo de referencia completo considerado, conforme se ha indicado anteriormente. En el caso de que se estén incluyendo personas que no hayan estado contratadas durante

todo el periodo de referencia, los importes se han aumentado proporcionalmente hasta el total del periodo de referencia (es decir, como si la persona hubiera permanecido la totalidad del periodo de referencia en la situación contractual considerada)

Agrupaciones

Una Agrupación es el conjunto de puestos de trabajo pertenecientes al mismo grupo profesional, categoría profesional, nivel, puesto o cualquier otro sistema de clasificación aplicable, cuyos datos de retribución se van a incluir dentro de un mismo promedio/mediana en el Registro Retributivo.

En el caso de empresas con auditoría retributiva, también constituyen una Agrupación el conjunto de puestos de trabajo de igual valor.

Por lo tanto, hay 2 tipos de Agrupaciones, según la Tabla de Registro Retributivo:

a. TABLAS DEL REGISTRO RETRIBUTIVO PARA TODAS LAS EMPRESAS. Agrupan a las personas trabajadoras por el campo "AGRUP. CLAS. PROF", que es la agrupación según clasificación profesional de la empresa de acuerdo con el Convenio de aplicación. Son las agrupaciones denominadas GRUPO 01, GRUPO 02, GRUPO 03, etc.

b. TABLAS ADICIONALES PARA EMPRESAS QUE REALICEN AUDITORÍA RETRIBUTIVA (TRABAJOS DE IGUAL VALOR). Son solo aplicables a estas empresas, y agrupan a las personas trabajadoras por el campo "AGRUP. VALOR. PTO.", que es la agrupación según la valoración de los puestos de trabajo. Son las agrupaciones denominadas ESCALA 01, ESCALA 02, ESCALA 03, etc.

TABLAS DEL REGISTRO RETRIBUTIVO

Agrupación según clasificación profesional de la empresa

Cuenta de		AGRUP.					
Escala-e	Puesto-empresa	GRUPO 04	GRUPO 01	GRUPO 02	GRUPO 03	GRUPO 05	GRUPO 06
400 PER	LOGOPEDA COORD	1					
400 PER	PSICOLOGA COORD	2					
400 PER	TRABAJADORA SOC	1					
100 TITL	PSICOLOGA		5				
100 TITL	PSICOLOGA		2				
200 TITL	FISIOTERAPEUTA			5			
200 TITL	LOGOPEDA			2			
200 TITL	LOGOPEDA			1			
200 TITL	TERAPEUTA OCUPACIONAL			3			
200 TITL	TRABAJADORA SOCIAL			4			
300 PER	AUXILIAR/CUIDADORA				7		
300 PER	MONITOR/A OCUPACIONAL				6		
500 PER	ADMINISTRATIVA					1	
600 PER	CONDUCTOR/A						3
600 PER	PERSONAL LIMPIEZA						3
600 PER	RECEPCIONISTA						1

Agrupación según valoración de puestos de trabajo (para empresas con auditoría retributiva)

Escala-e	Puesto-empresa	AGRUP. VALOR. PTO. ESCALA 01	ESCALA 02	ESCALA 03	ESCALA 05	ESCALA 06	ESCALA 07	ESCALA 08
400 PER	LOGOPEDA COORDINACIÓN							1
400 PER	PSICOLOGA COORDINACIÓN							2
400 PER	TRABAJADORA SOCIAL COORDINADORA							1
100 TITL	PSICOLOGA						2	
100 TITL	PSICOLOGA						5	
200 TITL	TRABAJADORA SOCIAL						4	
200 TITL	LOGOPEDA						1	
200 TITL	TERAPEUTA OCUPACIONAL				1	1	1	
200 TITL	FISIOTERAPEUTA				5			
200 TITL	LOGOPEDA						2	
300 PER	AUXILIAR/CUIDADORA				7			
300 PER	MONITOR/A OCUPACIONAL				6			
500 PER	ADMINISTRATIVA				1			
600 PER	CONDUCTOR/A			3				
600 PER	RECEPCIONISTA		1					
600 PER	PERSONAL LIMPIEZ	3						

Hoja 1.1a PROMEDIOS COBRADO

En esta hoja se presentan los promedios de las **cantidades cobradas. Para este cálculo, se han considerado todas las situaciones contractuales de todas las personas, durante el periodo de referencia. Considera los importes efectivos correspondientes a las retribuciones satisfechas, sin realizar ningún cálculo para equipararlos.**

Promedios. Se proporcionan:

- Los promedios de las cantidades correspondientes a cada celda de la Tabla.
- La diferencia porcentual entre Mujeres y Hombres

Al tratarse de promedios se calculan sumando todos los salarios de mujeres y hombres por separado y dividiendo por el número de trabajadoras o trabajadoras de cada categoría.

De acuerdo con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores que especifica que deben ser explicadas las diferencias porcentuales superiores al **25% de las retribuciones totales** (columna AR), a continuación se explicarán tales diferencias.

PROMEDIOS COBRADO TOTAL RETRIBUCIONES EFECTIVAS

Columnas AR presentan los promedios del total y las diferencias de las retribuciones recibidas por trabajadoras y trabajadores. Es decir, la suma de salario base, pagas extras, complementos salariales y extrasalariales. Al ser las retribuciones cobradas, como en todos los resultados recogidos en esta hoja del Excel, los importes están sin anualizar, ni normalizar.

Celda AR 18 TITULADO MEDIO refleja una diferencia del 43% favorable a los hombres, debido a que en esta categoría 7 de las 11 mujeres tienen reducción de jornada por distintos motivos; contratos de tiempo parcial, permisos por lactancia, etc., situaciones a las que hay que añadir que 1 de ellas causo

baja al mes de su contratación. Dado que en esta hoja las percepciones salariales están sin normalizar ni anualizar derivan en la diferencia reflejada por los promedios.

Celda AR 30 PERSONAL DE SERVICIOS GENERALES -42%. Esta diferencia se debe a que los dos hombres pertenecientes a esta categoría tienen jornada parcial y uno de ellos se incorporó a la plantilla el 10 de mayo del 2022, por ello el promedio cobrado es inferior en los hombres.

Hoja 1.2a IMPORTES EFECTIVOS MEDIANAS

Para este cálculo, se han considerado todas las situaciones contractuales de todas las personas, durante el periodo de referencia. Considera los importes efectivos correspondientes a las retribuciones satisfechas, sin realizar ningún cálculo para equipararlos.

La mediana de un conjunto de valores es el valor que ocupa la posición central al ordenarlos de menor a mayor.

Se proporcionan: • Las medianas de las cantidades correspondientes a cada celda de la Tabla. • La diferencia porcentual entre Mujeres y Hombres

De acuerdo con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores que especifica que deben ser explicadas las diferencias porcentuales superiores al **25% de las retribuciones totales**, a continuación se explicarán tales diferencias.

TOTAL RETRIBUCIONES

Columna AR reflejan las medianas y las diferencias porcentuales de los totales de las retribuciones recibidas por trabajadoras y trabajadores. Es decir, de la suma de salario base, pagas extras, complementos salariales y extrasalariales. Al ser las retribuciones cobradas, como en todos los resultados recogidos en esta hoja del Excel, los importes están sin anualizar, ni normalizar.

Celda AR 18. Grupo 2 Titulado Medio. refleja una diferencia del 43% favorable a los hombres, debido a que en esta categoría 7 de las 11 mujeres tienen reducción de jornada por distintos motivos; contratos de tiempo parcial, permisos por lactancia, etc., situaciones a las que hay que añadir que 1 de ellas causo baja al mes de su contratación. Estas circunstancias producen que la mediana de las mujeres sin normalizar ni anualizar sea inferior a la de los hombres de la plantilla.

IMPORTES EQUIPARADOS

IMPORTES EQUIPARADOS. Para este cálculo, solamente se considera la última de las situaciones contractuales de cada persona, durante el periodo de referencia.

Considera los importes equiparados conforme al mecanismo de Equiparación de Importes.

Mecanismo de Equiparación de Importes

Exclusivamente para el cálculo de Importes Equiparados, y en relación con la "equiparación" de los importes abonados a cada persona trabajadora, ésta consiste en lo siguiente:

* **Normalización a la misma jornada**. Las cantidades a considerar se han ajustado al caso de jornada completa. En el caso de que se estén incluyendo personas que no tengan jornada completa (por contrato, y/o por reducción de jornada), los importes se han aumentado proporcionalmente hasta jornada completa

(por ejemplo, si una persona tiene un contrato del 80% de jornada, su salario se ha "normalizado" multiplicándose por 1/80% = 1,25). En este punto, téngase en cuenta que no todos los conceptos salariales pueden estar sujetos a un ajuste proporcional.

• **Anualización.** NOTA: el término "anualización" se usa con intención didáctica, pero realmente solo es una anualización en el caso de que el periodo de referencia sea de un año. En caso de tratarse de otro periodo de tiempo diferente, las cantidades se ajustan a dicho periodo. Las cantidades consideradas son las correspondientes para el periodo de referencia completo considerado, conforme se ha indicado anteriormente. En el caso de que se estén incluyendo personas que no hayan estado contratadas durante todo el periodo de referencia, los importes se han aumentado proporcionalmente hasta el total del periodo de referencia (es decir, como si la persona hubiera permanecido la totalidad del periodo de referencia en la situación contractual considerada).

Hoja 2.1a. IMPORTES EQUIPARADOS PROMEDIO

Considera los importes equiparados conforme al mecanismo de Equiparación de Importes.

Se proporcionan: • Los promedios de las cantidades correspondientes a cada celda de la Tabla. • La diferencia porcentual entre Mujeres y Hombres.

En las percepciones totales no encontramos diferencias superiores al 25% establecido como mínimo a ser explicado según la normativa vigente, ya que estas se encuentran en un -19% favorable a las mujeres. Sin embargo, y en aras de la cabal compresión del Registro señalaremos que esta diferencia se debe a la propia feminización de la entidad, especialmente en los puestos de mayor responsabilidad y mayores salarios, ocupados totalmente por mujeres, mientras que los hombres están presentes en el Grupo 2, 3 y 6.

HOJA 2.2a IMPORTES EQUIPARADOS MEDIANAS

Se proporcionan: • Las medianas de las cantidades correspondientes a cada celda de la Tabla. • La diferencia porcentual entre Mujeres y Hombres

En la mediana equiparada de las percepciones totales se refleja una diferencia del -29% favorable a las mujeres resulta de la feminización de la plantilla, habitual en las entidades dedicadas a los cuidados. Feminización que además es total en los grupos de mayor categoría y salario. Mientras que los 11 hombres de la organización se concentran en las categorías intermedias y la de menor salario de la entidad, por lo cual su mediana se concreta en un valor menor.

HOJA 1.1 b IMPORTES EFECTIVOS PROMEDIO CON LA CLASIFICACIÓN RESULTANTE DE LAS VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

Como en la Hoja 1.1.a se trata de los promedios efectivos, sin normalizar ni anualizar, pero ahora usando los cálculos se realizan en base a las agrupaciones resultantes de la valoración de los puestos de trabajo.

Explicar el resultado de un -211% favorable a las mujeres en la Escala 03. La valoración de puestos de trabajo ha situado en esta escala el puesto de Conductor/a, puesto desempeñado durante el año 2022 por

2 hombres ambos con jornada reducida y uno de ellos contratado el 10 de mayo, mientras que la trabajadora lo ha hecho a jornada completa y todo el año.

HOJA 1.2 b IMPORTES EFECTIVOS MEDIANA CON LA CLASIFICACIÓN RESULTANTE DE LA VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

Como en la hoja 1.2 a se trata de las medianas efectivas, sin normalizar ni anualizar, pero usando las agrupaciones resultantes de la valoración de puestos de trabajo.

Al igual que en la hoja anterior no se presentan diferencias porcentuales superiores al 25% en la celda AR9 que deban ser explicadas.

En cuanto al resultado del -211 favorable a las mujeres en la Escala 03, tiene la misma explicación que en la hoja anterior, ya que en este caso los promedios son coincidentes con las medianas por tratarse de 2 hombres (el promedio es también la mediana) y una mujer.

HOJA 2.1 b IMPORTES EQUIPARADOS PROMEDIO CON LA CLASIFICACIÓN RESULTANTE DE LA VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO.

En esta hoja los resultados ya están equiparados, normalizados y anualizados.

No presentan diferencias porcentuales en la celda AR9 superiores al 25%.

HOJA 2.2 b IMPORTES EQUIPARADOS MEDIANAS CON LA CLASIFICACIÓN RESULTANTE DE LA VALORACIÓN DE LOS PUESTOS DE TRABAJO

Como en el caso de la hoja 2.2a IMPORTES EQUIPARADOS MEDIANAS en la celda AR 9 de las percepciones totales se refleja una diferencia del -29% favorable a las mujeres resulta de la feminización de la plantilla, habitual en las entidades dedicadas a los cuidados. Feminización que además es total en los grupos de mayor categoría y salario. Mientras que los 11 hombres de la organización se concentran en las categorías intermedias y la de menor salario de la entidad, por lo cual su mediana se concreta en un valor menor.

INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

Como se señalaba anteriormente, la plantilla de la Entidad está altamente feminizada y por tanto no podría decirse que existe infrarrepresentación femenina.

En el plan anterior II Plan de Igualdad la Entidad incluyó como medida/acción 3.4 discriminar positivamente la presencia de mujeres en los órganos de dirección, incorporando mediante la misma a dos mujeres como vocales de la Junta/Patronato y mantenido los cargos de Secretaria, dirección y coordinación al cargo de una mujer.

Los órganos de máxima representatividad de ATEN30 CASTELLÓN reflejaban I0 puntos porcentuales de desviación para asegurar la igualdad deseada. Además, los dos cargos de mayor representatividad, la Presidencia y la Vicepresidencia, eran ostentados por hombres. Esta es una situación que se reproduce con frecuencia en el movimiento asociativo, donde a pesar del relevante papel que juegan las mujeres como promotoras e impulsadoras del mismo, después no ostentan los principales cargos de dirección y representación. Además, en las asociaciones de DCA, es muy poco frecuente la presencia de mujeres con DCA. La entidad se propuso entonces, promover el empoderamiento de sus socias en aras a asumir los mayores niveles de responsabilidad y representatividad. Por otra parte, desde la Junta Directiva se acordó promover la presencia directa de personas con DCA en los órganos de dirección y de manera singular la de mujeres con DCA.

La Comisión de la mujer ha trabajado con la Junta Directiva de manera participativa y democrática. A propuesta de las coordinadoras de servicios se ha invitado a personas asociadas, para cada una de las reuniones mensuales, consiguiendo que, al menos la mitad fueran mujeres.

Las actividades han sido:

Actividad 2.1. Invitar a una socia a participar en el 50% de las reuniones de Junta/Patronato mensual.

El objetivo es que las personas asociadas invitadas a la reunión conozcan el funcionamiento y se vean capacitadas para participar en el gobierno de la Entidad en próximas convocatorias, en especial las mujeres.

A partir del Estado de Alarma, se pasó a realizar las reuniones de Patronato de manera telemática,. Desde marzo, y tras la mejoría de la situación, se ha vuelto a hacer reuniones semipresenciales, invitando de nuevo a una persona asociada. Así durante el periodo analizado, han participado 12 mujeres asociadas.

Acción 2.2. Equidad de género entre los cargos de Presidencia y Vicepresidencia de la Asamblea de personas afectadas, con un 100% de consecución

También se planteó mantener la Equidad de género entre los cargos de Presidencia y Vicepresidencia de la Asamblea de personas afectadas.

Durante la renovación de junio 2021, se ha mantenido la equidad, la vicepresidencia es ostentada y la secretaría son ostentadas por una mujer, y las vocalías por 3 mujeres y 1 hombre.

Actividad 2.3.-Discrimar positivamente la presencia de mujeres con discapacidad en la Junta Directiva. 63 % de implementación.

SALUD LABORAL /PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE GÉNERO.

La Entidad implementó con el II Plan una medida/acción (Actividad 8.1) con el objetivo de realizar un protocolo y procedimiento por embarazo de riesgo. Este protocolo se concretó en 2019 y durante este periodo se ha podido trabajar en su implementación, y en la verificación de su funcionalidad, en los 2 casos de embarazo que se han producido. Conseguido el 100% de implementación.

Igualmente, la Entidad elaboró (Actividad 8.2) un protocolo de prevención y actuación en caso de acoso sexual y por razón de sexo. La elaboración se llevó a cabo por un grupo de trabajo compuesto por

las trabajadoras sociales y la asesora médica. Fue presentado a la comisión de la Mujer el 4 de noviembre de 2021, acordándose la creación de un grupo de trabajo compuesto por las personas representantes sindicales para establecer las faltas y medidas disciplinarias. El grupo de trabajo, tras reunirse, determinó que el protocolo debía ajustarse a las medidas ya recogidas en el Convenio. El protocolo fue ratificado por la Junta-Patronato el 10/06/2022. (ANEXO V). 100% de consecución.

En dicho protocolo no está incluido el acoso laboral, por lo que se recomienda añadirlo tal y como señala el Convenio.

En la consulta a la plantilla un 26% de las mujeres y un 17% de los hombres declaran no saber que hacer o a quien dirigirse en caso de sufrir acoso sexual en el lugar de trabajo, mientras que un 5% de las mujeres y un 17% de los hombres manifiestan no saber.

En las preguntas abiertas una mujer propone como medida el desarrollo de un protocolo de prevención contra el acoso sexual y por razón de sexo. Dado que este protocolo existe, debería plantearse una medida para su difusión entre la plantilla.

COMUNICACIÓN INCLUSIVA

En materia de comunicación, ATENEU tenía pendiente para el II Plan de Igualdad revisar el lenguaje desde la perspectiva de la discriminación transversal que padecen las mujeres con discapacidad en todos los documentos de la Entidad y mejorar la difusión mejorar el conocimiento de sus políticas de Igualdad.

También se planteó la necesidad de implementar alguna tecnología de apoyo en la revisión de documentos y facilitar formación específica a las personas que participan en la elaboración de documentación de ATEN3U.

Las actividades desarrolladas para conseguirlo han sido:

Actividad 7.1. Incluir de la perspectiva de transversalidad en Estatutos de Fundación y Asociación.

Los Estatutos ya fueron revisados. Un grupo de trabajo integrado por la directora y trabajadoras sociales, fueron las responsables de revisar los Estatutos, la directora los defendió ante La Junta/Patronato y ante la Asamblea de socias y socios que quienes adoptaron la decisión final de aprobarlos el 22 de junio de 2022. 100% de consecución.

Actividad 7.2. Adquirir software de revisión de lenguaje, instalar y formar. El software de revisión, se ha localizado una aplicación que permite la búsqueda de soluciones de lenguaje inclusivo alternativas. 100% de consecución.

Actividad 7.3. Curso de lenguaje inclusivo para toda la plantilla. En diciembre de 2021, la reconocida filóloga e infatigable feminista Teresa Meana, impartió un curso en el que participó toda la plantilla y que alcanzó los mayores niveles de valoración, impartido de forma online.

También, la Trabajadora social y coordinadora de los Centros de proximidad, junto con la administrativa han sido las responsables de localizar la aplicación de revisión del lenguaje, de difundirla a toda la plantilla, y de incorporarla a la barra de herramientas de los ordenadores de las personas que habitualmente elaboran documentos de ATENEU. 100% de consecución.

VIOLENCIA DE GÉNERO/MUJER Y DAÑO CEREBRAL ADQUIRIDO.

La Entidad está comprometida en la lucha por la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad y de manera singular, con la de las mujeres con discapacidad y mujeres cuidadoras de personas con discapacidad. Por este motivo, se incorporó en el anterior Plan de Igualdad un área específica de "mujer y discapacidad, con el fin de extender el Plan a todas las mujeres asociadas y colaboradoras de ATENEU. Para alcanzar dicho objetivo, se propuso llevar a cabo las siguientes actividades:

Actividad 9.1. Realizar diagnóstico de igualdad entre las mujeres con DCA de la Asociación-Fundación ATEN3U CASTELLÓ.

a) Mujeres usuarias de los servicios de ATENEU.

b) Mujeres cuidadoras de personas con DCA usuarias de los servicios de ATENEU.

c) Mujeres en prácticas en ATENEO.

d) Mujeres voluntarias de ATENEU.

Con relación al diagnóstico de igualdad, no se ha tenido capacidad de pasar el cuestionario diseñado, y quedará pendiente como objetivo y actividad para el Plan de Igualdad de la Asociación AT3NEU por considerar que compete más a sus funciones.

III PLAN DE IGUALDAD DE ATEN3U CASTELLÓ

OBJETIVOS GENERALES

El objetivo de este III Plan de Igualdad es hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades, entre las mujeres y los hombres que trabajan en la Fundación, pero también que constituyen y colaboran con la Entidad en todas las actuaciones, intervenciones y acciones realizadas desde la entidad, tanto a nivel interno, como externo o de incidencia política, sin que exista discriminación por sexo ni discriminación transversal por discapacidad.

Por tanto, se fijan como objetivos generales para este Plan de Igualdad los recogidos en el VIII Convenio colectivo laboral autonómico de centros, entidades y servicios de atención a personas con discapacidad de la Comunidad Valenciana:

- Promover la participación de los trabajadores y trabajadoras en la formación continua y en la formación profesional.
- La igualdad retributiva para trabajos de igual valor.
- La erradicación de cualquier conducta que supusiera acoso sexual o acoso por razón de género.
- Eliminar cualquier situación que suponga discriminación directa o indirecta.
- Garantizar oportunidades a las mujeres para que se puedan situar en un plano de igualdad en relación a los hombres en todos los ámbitos de la empresa.
- Enfoques de género en materia de Salud Laboral.
- Promover la conciliación de la vida laboral, personal y familiar de las trabajadoras y los trabajadores.

MEDIDAS POR ÁREAS

GESTIÓN Y DIFUSIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

FICHA DE MEDIDA 0	
AREA ACTUACIÓN	GESTIÓN DEL III PLAN IGUALDAD:
MEDIDA	Elaboración del III Plan de Igualdad de Fundació Ateneu seguimiento y evaluación.
OBJETIVOS	Avanzar en la consecución de la igualdad de género, trato y oportunidades en la Fundació.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Fase 1 • Creación de la Comisión de Negociación del III Plan de Igualdad de Fundació ATEN3U Castelló, de acuerdo a la normativa vigente.

	• Una asesoría externa realizará un diagnóstico de la situación actual de la entidad y del impacto de las medidas incluidas en el II Plan de Igualdad de la Entidad, añadiendo las áreas incorporadas por los RD. 901 y 902/2020. Dicho diagnóstico será consensado con la Comisión de Negociación • En base al citado diagnóstico se elaborará el III Plan de Igualdad incluyendo medidas para las áreas estipuladas en la nueva normativa. • Aprobación del III Plan de Igualdad por la Comisión de Negociación. • Creación de la Comisión de Seguimiento del III Plan de Igualdad Fase 2 • Registro del III Plan de Igualdad en el REGCON. • Registro del III Plan de Igualdad en la Dirección General de l'Institut Valenciá de les Dones. Fase 3 • Reuniones semestrales de la Comisión de Seguimiento del III Plan de Igualdad. • Realización de informe anual de seguimiento del III Plan de Igualdad Fase 4 Realización del informe final del III Plan de Igualdad de Fundació ATEN3U Castelló.
PERSONAS DESTINATARIAS	La Fundació ATEN3U Castelló La plantilla de la Fundació
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Fase 1: de Enero a Abril de 2023. Fase 2: Finales de Abril de 2023 Fase 3: Reunión anual/semestral después del Registro del Plan, durante toda la vigencia del mismo. Fase 4: Febrero/Marzo 2027. Dos meses antes de la finalización de la vigencia del III Plan de Igualdad.
RESPONSABLE	Responsable del plan de igualdad Comisión de Negociación y posteriormente Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad Asesoría Externa
RECURSOS ASOCIADOS	✓ Recursos humanos: 6 personas: 3 delegadas Sindicales de la Comisión de Negociación y Seguimiento del III Plan de igualdad y 3 personas representantes de la entidad

	✓ Recursos materiales: Instalaciones y materiales propios de la entidad ✓ Recursos Económicos: Asesoría Externa 3.888€ 80 horas personal miembro de la comisión 6.400€
INDICADORES	Fase I: Diagnóstico y III Plan de Igualdad firmado con acta de constitución de la Comisión de Seguimiento. Fase II: Plan visado. Fase III: Cada uno de los informes de seguimiento semestrales y anuales. Fase IV: Informe final.

	FICHA DE MEDIDA 0.1
AREA ACTUACIÓN	DIFUSIÓN DEL III Plan de Igualdad
MEDIDA	Dar a conocer el Plan de Igualdad y abrir canales de comunicación para que la plantilla lo conozca. Whatsap, tablones de anuncios y /o enlace a la página web.
OBJETIVOS	Dar a conocer el compromiso de la Entidad con la Igualdad de Género. Implicar a la plantilla en la importancia del Plan de Igualdad
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Subir el Plan de Igualdad a la página web de la Fundació para darlo a conocer. Podrán usarse además otros medios de difusión, como el tablón de anuncios, correos electrónicos, etc.
PERSONAS DESTINATARIAS	• Plantilla de la Fundació • Visitantes de la página web
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	En el primer mes desde el registro del Plan de Igualdad
RESPONSABLE	Equipo de comunicación Responsable del plan de igualdad Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad
RECURSOS ASOCIADOS	✓ Recursos humanos: Administrativa ✓ Recursos materiales: Página web de la Fundació

	Tablón de anuncios. ✓ Económicos: 160€
INDICADORES	• Número de visitas al enlace • Número de correos/whatsap enviados a la plantilla

SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

	FICHA DE MEDIDA 1
AREA ACTUACIÓN	SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN
MEDIDA	Currículo Ciego
OBJETIVOS	Garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso al empleo.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Los currículos de las personas aspirantes recibidos en la entidad no contendrán información sobre el sexo de las mismas, es decir los nombres y apellidos serán las iniciales de los mismos y no contendrán fotografía. Los currículos serán recibidos y archivados por trabajadoras ajenas al proceso de selección, tal y como ha venido realizándose hasta el momento.
PERSONAS DESTINATARIAS	Nuevas incorporaciones
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Esta medida, implantada en el anterior Plan se mantendrá desde los inicios.
RESPONSABLE	Recepcionista (recepción y archivo) Administrativa (encargada de protección de datos) Responsable del Plan de Igualdad Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad
RECURSOS ASOCIADOS	✓ Humanos: Recepcionista Administrativa ✓ Materiales: Los de la propia entidad. ✓ Económicos: 1.280 €
INDICADORES	• Número de CV ciegos • Número de contrataciones con el nuevo procedimiento, desagregada por sexo.

	FICHA DE MEDIDA 2
AREA ACTUACIÓN	SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN
MEDIDA	Participación de la Comisión de la Mujer en el proceso de selección.
OBJETIVOS	Supervisar los procesos de selección con la incorporación de la Comisión de la Mujer en las entrevistas a las personas aspirantes.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Medida implantada desde el anterior Plan, con la participación de una representante de la Comisión de la

	Mujer de la Fundació Ateneu en las entrevistas del proceso de selección.
PERSONAS DESTINATARIAS	Nuevas incorporaciones a la plantilla
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Esta medida implantada en el anterior Plan se mantendrá vigente desde los inicios de este III Plan de Igualdad.
RESPONSABLE	Responsable del Plan de Igualdad Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad.
RECURSOS ASOCIADOS	✓ Humanos: Coordinadoras Representantes sindicales 1 persona de la Junta Directiva 1 representante de la Comisión de la Mujer ✓ Materiales: Las instalaciones y materiales propios de la entidad. ✓ Económicos 80€
INDICADORES	• Número de entrevistas de trabajo realizadas • Listado de personas participantes en las entrevistas. • Número de contrataciones realizadas después de las entrevistas, desagregado por sexo.

El Plan anterior contenía una medida de discriminación positiva para la contratación de personas con discapacidad en la plantilla. Esta medida se mantiene estableciendo más criterios de discriminación positiva y ordenando estos factores.

FICHA DE MEDIDA 3	
AREA ACTUACIÓN	SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN/FEMINIZACIÓN DE LA PLANTILLA
MEDIDA	Discriminación positiva en los procesos de selección.
OBJETIVOS	• Garantizar la igualdad de oportunidades en el empleo para las personas con discapacidad. • Buscar la paridad entre hombres y mujeres en todos los grupos/categorías profesionales o puestos de trabajo.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	En los procesos de selección de nuevo personal se tendrán en cuenta los siguientes factores con la prioridad que se indica: 1.- Mujeres con discapacidad. 2.- Hombres con discapacidad. 3.- En idénticas condiciones de idoneidad, las personas del sexo infrarrepresentado en el grupo profesional o puesto que se vaya a cubrir.
PERSONAS DESTINATARIAS	La plantilla y las nuevas incorporaciones.
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Segundo trimestre después de registrado el presente Plan de Igualdad y durante toda la vigencia del mismo
RESPONSABLE	Responsable del Plan de Igualdad Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad.

RECURSOS ASOCIADOS	✓ Humanos: Coordinadoras Representantes sindicales 1 persona de la Junta Directiva 1 representante de la Comisión de la Mujer. ✓ Materiales: Las instalaciones y materiales propios de la entidad. ✓ Económicos 480€
INDICADORES	• Verificación de la inclusión de los factores de preferencia en el procedimiento de selección. • Número total de procesos de selección realizados. • Número de procesos de selección en los que se han aplicado los factores de preferencia. • Número y porcentaje, desagregado por sexo, de candidaturas presentadas. • Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que participan en los procesos de selección. • Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas efectivamente incorporadas.

Medida incorporada al área de selección y contratación del III Plan de Igualdad.

FICHA DE MEDIDA 4	
AREA ACTUACIÓN	SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN/LENGUAJE Y COMUNICACIÓN INCLUSIVA.
MEDIDA	Anuncios de empleo incluyentes y no sexistas.
OBJETIVOS	Garantizar la igualdad en los procesos de selección y contratación.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Revisión y adecuación, si fuera necesario, del lenguaje y el contenido de los anuncios de vacantes, buscando que el lenguaje empleado no sea sexista ni el contenido presente sesgos de género
PERSONAS DESTINATARIAS	La plantilla y las nuevas incorporaciones
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Segundo trimestre después de registrado el presente Plan de Igualdad y durante la vigencia del mismo.
RESPONSABLE	Responsable del lenguaje inclusivo Responsable del Plan de Igualdad Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad.
RECURSOS ASOCIADOS	✓ Humanos: Equipo de comunicación Responsable lenguaje inclusivo. ✓ Materiales: Los de la propia entidad ✓ Económicos: 80€
INDICADORES	• Número de anuncios de vacantes • Número de anuncios revisados

	• Número de correcciones realizadas.

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Categoría y medidas incorporadas en este plan de igualdad.

	FICHA DE MEDIDA 5
AREA ACTUACIÓN	CLASIFICACIÓN PROFESIONAL/VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO
MEDIDA	Elaboración de fichas de perfil de puestos de trabajo con la participación de la plantilla, con el fin de realizar la catalogación y valoración de dichos puestos con criterios no discriminatorios, tal como establece la Ley 9/2003, de 2 de abril de la Comunidad Valenciana.
OBJETIVOS	Abrir canales de comunicación con la plantilla Elaborar fichas de puestos de trabajo sin sesgos de género.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Fase 1.- Elaboración de cuestionario, como guía para las preguntas podría utilizarse las contenidas en la herramienta de valoración de puestos de trabajo elaborada por el Ministerio de Igualdad que aporta perspectiva de género para eliminar las discriminaciones retributivas que sufren las mujeres por una valoración sesgada de sus puestos de trabajo. Esta herramienta, junto con la Orden PCM/1047/2022, de 1 de noviembre, por la que se aprueba y se publica el procedimiento de valoración de los puestos de trabajo, da cumplimiento al mandato previsto en la disposición final primera del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. Fase 2.- Se realizará una encuesta a la plantilla sobre las funciones y tareas de su puesto de trabajo, utilizando los canales habituales de comunicación con la plantilla. Fase 3.- Sistematización de los resultados de la encuesta.
PERSONAS DESTINATARIAS	La Plantilla
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Fase 1.- Tercer semestre después de registrado el presente Plan de Igualdad. Fase 2.- Cuarto semestre después de registrado el presente Plan de Igualdad Fase 3.- Quinto semestre después de registrado el presente Plan de Igualdad.
RESPONSABLE	Responsable del Plan de Igualdad Comisión de seguimiento del Plan.
RECURSOS ASOCIADOS	✓ Humanos: Responsable del Plan/ Dirección Asesoría Externa ✓ Materiales

	Los de la propia entidad. ✓ Económicos: Gastos de asesoría externa incluidos en medida 0
INDICADORES	• Cuestionario a la plantilla • Número de personas de la plantilla que han contestado el cuestionario, desagregado por sexo y puesto de trabajo. • Resultados de la consulta desagregados por sexo • Sistematización de los resultados.

FICHA DE MEDIDA 6	
AREA ACTUACIÓN	CLASIFICACIÓN PROFESIONAL/VALORACIÓN DE LOS PUESTOS DE TRABAJO
MEDIDA	Elaboración de fichas de perfil de puestos de trabajo con la participación de la plantilla, con el fin de realizar la catalogación y valoración de dichos puestos con criterios no discriminatorios, tal como establece la Ley 9/2003, de 2 de abril de la Comunidad Valenciana.
OBJETIVOS	Abrir canales de comunicación con la plantilla Elaborar fichas de puestos de trabajo sin sesgos de género.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Con los resultados obtenidos con la aplicación de la consulta a la plantilla (Medida 5) y teniendo en cuenta lo contenido en el Convenio y las características específicas añadidas por la dirección para cada puesto, se elaborarán las fichas del perfil de cada puesto de trabajo.
PERSONAS DESTINATARIAS	La Entidad
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Sexto semestre después de registrado el presente Plan de Igualdad.
RESPONSABLE	Responsable del Plan de Igualdad Comisión de seguimiento del Plan.
RECURSOS ASOCIADOS	✓ Humanos: Responsable del Plan/ Dirección Administrativa ✓ Materiales Los de la propia entidad. ✓ Económicos: 4 horas de administrativa 320€
INDICADORES	• Los resultados de la consulta a la plantilla • Las propias fichas de cada puesto de trabajo.

PROMOCIÓN PROFESIONAL

Medida incorporada al Plan de Igualdad

FICHA DE MEDIDA 7	
AREA ACTUACIÓN	PROMOCIÓN PROFESIONAL

MEDIDA	Considerando en todo momento la promoción interna es de libre designación y a la Fundació le corresponde la decisión al respecto, recoger criterios no sexistas y establecer objetivos mínimos para la promoción al personal de la Fundació
OBJETIVOS	Favorecer la transparencia en las promociones internas Eliminar sesgos de género en las promociones internas
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Redactar un documento que defina los criterios y objetivos mínimos que son tomados en consideración por la Fundació para la promoción sin discriminación por sexo.
PERSONAS DESTINATARIAS	La Plantilla
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Cuarto semestre después de registrado el presente Plan de Igualdad.
RESPONSABLE	Dirección Responsable del Plan de Igualdad Comisión de seguimiento del Plan.
RECURSOS ASOCIADOS	✓ Humanos: Dirección Trabajadora Social ✓ Materiales Los de la propia entidad. ✓ Económicos: 80€
INDICADORES	• El propio documento. • Número de procesos de promoción realizados. • Número y porcentaje, desagregado por sexo, de candidaturas presentadas. • Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que participan en los procesos de promoción. • Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que promocionan.

FICHA DE MEDIDA 8	
AREA ACTUACIÓN	PROMOCIÓN PROFESIONAL
MEDIDA	Información, en la medida de las posibilidades, de la previsión de puestos derivados de crecimiento y planes de la Fundació que puedan ser ocupadas por promoción interna sin discriminación por sexo.

OBJETIVOS	Favorecer la promoción interna eliminando la discriminación y que la plantilla tenga las mismas oportunidades sin discriminación por sexo.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	La información de vacantes y necesidades se informará por escrito al resto de la plantilla siempre que sea posible, en tiempo y forma que les permita participar sin discriminación por sexo. La difusión de los nuevos puestos se realizará usando todos los medios utilizados habitualmente por la Fundació para la difusión de información laboral: Correo electrónico, WhatsApp, tablones informativos, página web etc. Buscando garantizar que la información llegue a todas las personas de la plantilla.
PERSONAS DESTINATARIAS	La Plantilla
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	A partir del 4 semestre después de registrado el presente Plan de Igualdad.
RESPONSABLE	Dirección Responsable del Plan de Igualdad Comisión de seguimiento del Plan.
RECURSOS ASOCIADOS	✓ Humanos: Administrativa ✓ Materiales Los de la propia entidad. ✓ Económicos: 80€
INDICADORES	• Número de puestos de trabajo anunciados. • Número de procesos de promoción realizados. • Número y porcentaje, desagregado por sexo, de candidaturas presentadas. • Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que participan en los procesos de promoción. • Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que promocionan.

FORMACIÓN

	FICHA DE MEDIDA 9
AREA ACTUACIÓN	FORMACIÓN/COMUNICACIÓN INCLUSIVA
MEDIDA	Taller de lenguaje inclusivo
OBJETIVOS	Favorecer la utilización de un lenguaje inclusivo tanto en las comunicaciones escritas de la organización, como en sus relaciones entre las diferentes personas que la conforman.

DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Medida implantada durante el II Plan de Igualdad. Repetir la formación en Lenguaje Inclusivo. Este taller de 90 minutos servirán como refuerzo para las personas trabajadoras que ya lo tomaron.
PERSONAS DESTINATARIAS	La Plantilla
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	A lo largo de los 4 años de vigencia del presente Plan de Igualdad.
RESPONSABLE	Responsable del Plan de Igualdad Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad
RECURSOS ASOCIADOS	✓ Humanos: Profesional externa, ✓ Materiales Instalaciones y materiales propios de la Fundació ✓ Económicos Taller de lenguaje inclusivo: Financiado por Tripartita e impartido por persona especialista. Horas de personal minutos, precio/hora 20€ 1.920€
INDICADORES	• Temario del taller, fecha y horario. • Listado de personas asistentes desagregado por sexo y puesto de trabajo.

FICHA DE MEDIDA 10	
AREA ACTUACIÓN	FORMACIÓN
MEDIDA	Informar a las personas trabajadoras excedentes por motivos familiares de los cursos de formación programados
OBJETIVOS	Favorecer la igualdad de oportunidades de formación a toda la plantilla.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Usando los canales de comunicación habituales para temas laborales, se informará a las personas trabajadoras de baja o excedencia por motivos familiares de todos los cursos de formación programados, animándolas a participar presencialmente o de forma online si la formación lo permite.
PERSONAS DESTINATARIAS	La Plantilla
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Durante toda la vigencia del presente plan de igualdad.
RESPONSABLE	Responsable de comunicación de la entidad. Responsable del Plan de Igualdad Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad
RECURSOS ASOCIADOS	✓ Humanos: Administrativa. ✓ Materiales: Los propios de la Fundació ✓ Económicos: 80€
INDICADORES	Listado de la formación impartida, con fecha y horario.

	Listado de las personas asistentes a cada formación desagregado por sexo, indicando modalidad (presencial u online) y su situación laboral en el momento de la formación.

CONDICIONES LABORALES

	FICHA DE MEDIDA 11
AREA ACTUACIÓN	CONDICIONES DE TRABAJO /RETRIBUCIONES/CORRESPONSABILIDAD
MEDIDA	Informar a las mujeres sobre la minoración en las cotizaciones y las consecuencias a corto y largo plazo de la reducción de la jornada.
OBJETIVOS	Fomentar la corresponsabilidad. Informar a las trabajadoras en materia de igualdad laboral.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Cuando una trabajadora realice una petición de reducción de jornada por cuidado de hijos/as se le facilitará la información pertinente sobre la minoración de sus cotizaciones y las consecuencias a corto y largo plazo. Respetando en todo momento, la decisión de la trabajadora.
PERSONAS DESTINATARIAS	Las mujeres de la plantilla
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Medida implantada durante el II Plan de Igualdad. Inmediata a lo largo de todo el periodo de vigencia del presente Plan de Igualdad.
RESPONSABLE	Asesora laboral Responsable del Plan de Igualdad Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad
RECURSOS ASOCIADOS	✓ Humanos: Asesora laboral ✓ Materiales: Los propios de la Fundació ✓ Económicos: 80€
INDICADORES	• Número de peticiones de reducción de jornada desagregadas por sexo. • Número de trabajadoras que han recibido la información. • Número de trabajadoras y trabajadores con reducción de jornada, desagregado por sexo.

	FICHA DE MEDIDA 12
AREA ACTUACIÓN	CONDICIONES DE TRABAJO
MEDIDA	Proceso de consolidación de empleo

OBJETIVOS	Disminuir la precariedad laboral, temporalidad, especialmente en los puestos de trabajo más feminizados.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Con el fin de monitorear y garantizar el proceso de consolidación de empleo iniciado en planes anteriores, anualmente se realizará un análisis e informe sobre los contratos de la plantilla. En el caso de detectar aumento en la temporalidad sin justificar la Comisión de seguimiento propondrá medidas correctoras.
PERSONAS DESTINATARIAS	La Plantilla
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Una vez al año, a lo largo de los 4 años de vigencia del presente Plan de Igualdad.
RESPONSABLE	Responsable del Plan de Igualdad Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad
RECURSOS ASOCIADOS	✓ Humanos: Directora Trabajadora Social ✓ Materiales: Los propios de la entidad ✓ Económicos: 80€
INDICADORES	• Número y porcentaje de cada tipo de contrato de la plantilla desagregado por sexo. • Número y porcentaje de nuevas contrataciones por tipo de contrato y desagregado por sexo. • Medidas correctoras en caso de ser necesarias.

CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL

	FICHA DE MEDIDA 13
AREA ACTUACIÓN	CONCILIACIÓN
MEDIDA	Difundir la medidas de conciliación y corresponsabilidad existentes a toda la plantilla.
OBJETIVOS	• Fomentar la corresponsabilidad. • Favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Informar a la plantilla de las medidas de conciliación recogidas en el Convenio y las mejoras existentes en la entidad después del desarrollo de la acción 4.3 del pasado Plan de Igualdad y aprobadas el 14 de marzo de 2021 por el Patronato. La comunicación se realizará utilizando el medio usado habitualmente (correo electrónico)
PERSONAS DESTINATARIAS	Toda la plantilla
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Medida implantada durante el II Plan de Igualdad.

	Una vez al año a lo largo de todo el periodo de vigencia del presente Plan de Igualdad.
RESPONSABLE	Administrativa/RLT. Responsable del Plan de Igualdad Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad
RECURSOS ASOCIADOS	✓ Humanos: Administrativa/RLT ✓ Materiales: Los propios de la Fundació ✓ Económicos: 80€
INDICADORES	• Verificación de la elaboración de documentos informativos sobre medidas de conciliación y corresponsabilidad. • Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que hacen uso de los derechos y medidas. • Evolución en el uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad por sexo.

FICHA DE MEDIDA 14	
AREA ACTUACIÓN	CONCILIACIÓN/SALUD
MEDIDA	Seguimiento del protocolo por riesgo de embarazo.
OBJETIVOS	Garantizar la salud de las mujeres de la plantilla.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	En el desarrollo del anterior plan de igualdad se creó un protocolo y procedimiento de baja por riesgo de embarazo con la colaboración de 2 trabajadoras que lo disfrutaron. Realizar informe de seguimiento de este protocolo
PERSONAS DESTINATARIAS	Las mujeres de la plantilla
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Medida implementada durante el II Plan de Igualdad. Una vez al año en los informes de evaluación del presente plan.
RESPONSABLE	Responsable del Plan de Igualdad Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad
RECURSOS ASOCIADOS	✓ Humanos: Dirección Trabajadora Social Administrativa ✓ Materiales: Los propios de la Fundació ✓ Económicos: 240€
INDICADORES	• Número de mujeres que hicieron uso de este protocolo. • Informes anuales

FICHA DE MEDIDA 15

AREA ACTUACIÓN	CONCILIACIÓN/FORMACIÓN
MEDIDA	Taller sobre corresponsabilidad
OBJETIVOS	Eliminar estereotipos y roles de género. Fomentar la corresponsabilidad.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Taller impartido por persona con formación en Promoción de Igualdad de Género, sobre roles y estereotipos de género y corresponsabilidad.
PERSONAS DESTINATARIAS	La Plantilla
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Segundo año después de registrado el presente plan de Igualdad.
RESPONSABLE	Responsable del plan de igualdad Comisión de seguimiento del plan de igualdad
RECURSOS ASOCIADOS	✓ Humanos: Técnico/a en Promoción de Igualdad de género o persona con formación en esta área. ✓ Materiales: Materiales e instalaciones propias de la entidad. ✓ Económicos: -Curso financiado por la Tripartita. -Horas de cada profesional: 1.920€
INDICADORES	• Ficha de contenido, temática del taller • Número de trabajadoras y trabajadores que han tomado el taller, desagregado por sexo. • Encuesta a las personas asistentes.

RETRIBUCIONES

	FICHA DE MEDIDA 16
AREA ACTUACIÓN	RETRIBUCIONES/AUDITORÍA SALARIAL
MEDIDA	Difusión a la plantilla de las tablas salariales establecidas en el Convenio autonómico de Centros y Servicios de atención a Personas con discapacidad de la Comunidad Valenciana.
OBJETIVOS	• Garantizar la igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Difusión anual de las tablas salariales que permita a cada trabajador/a conocer si se está aplicando de manera adecuada en su nómina o si se estuviera produciendo alguna discriminación. La difusión se hará por los medios habituales, correo electrónico.
PERSONAS DESTINATARIAS	Toda la plantilla
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Medida implantada durante el II Plan de Igualdad. Una vez al año a lo largo de todo el periodo de vigencia del presente Plan de Igualdad.
RESPONSABLE	Administrativa/RLT. Responsable del Plan de Igualdad

	Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad
RECURSOS ASOCIADOS	✓ Humanos: Administrativa/RLT ✓ Materiales: Los propios de la Fundació ✓ Económicos: 4 €
INDICADORES	• Verificación de la elaboración de documento informativo de tablas salariales • Número de correos enviados y número de personas en plantilla desagregado por sexo.

	FICHA DE MEDIDA 17
AREA ACTUACIÓN	RETRIBUCIONES/REGISTRO RETRIBUTIVO
MEDIDA	Revisión anual e informe del Registro Retributivo del año anterior.
OBJETIVOS	Evitar la discriminación salarial directa e indirecta y las diferencias retributivas entre trabajadoras y trabajadores que ocupan el mismo puesto, categoría profesional.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Una vez al año coincidente con las reuniones de evaluación del presente plan de igualdad se realizará un análisis e informe del Registro Retributivo del año anterior. Dicho informe será evaluado por el Comité de Igualdad en sesión de debate, en caso de detectar algún desequilibrio, se aportará la medida correctora.
PERSONAS DESTINATARIAS	La plantilla
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Una vez al año, durante la vigencia del presente Plan de Igualdad.
RESPONSABLE	Responsable del Plan de Igualdad Comisión de seguimiento del plan de igualdad
RECURSOS ASOCIADOS	✓ Humanos: Asesoría externa Administrativa ✓ Materiales: Los propios de la Entidad ✓ Económicos 4€
INDICADORES	• Informe de los resultados de la revisión del Registro Retributivo. • Medidas correctoras en caso de ser necesarias.

INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

FICHA DE MEDIDA 18

AREA ACTUACIÓN	REPRESENTACIÓN FEMENINA EN LOS ÓRGANOS DE DIRECCIÓN
MEDIDA	Contenida y realizada en el pasado plan de Igualdad, con la incorporación de dos mujeres como vocales en la Junta del Patronato. Mantener dicha representación en la Junta del Patronato
OBJETIVOS	• Mantener la presencia de mujeres en los órganos máximos de la Fundació.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Se buscará mantener y/o aumentar la representación femenina. Invitar a mujeres asociadas a la junta directiva.
PERSONAS DESTINATARIAS	La Junta del Patronato
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Continua.
RESPONSABLE	Responsable del Plan de Igualdad Comisión de Seguimiento del Plan
RECURSOS ASOCIADOS	✓ Humanos Responsable del Plan de Igualdad Coordinadoras ✓ Materiales Los propios de la Fundació. ✓ Económicos 48€
INDICADORES	• Composición de la Junta del Patronato, desagregado por sexo.

SALUD Y PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

	FICHA DE MEDIDA 19
AREA ACTUACIÓN	SALUD/PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO
MEDIDA	Inclusión acoso laboral o mobbing laboral en protocolo. Difusión del protocolo
OBJETIVOS	Prevenir las situaciones de acoso laboral, sexual y por razón de género que pudieran producirse
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Una de las medidas del anterior plan de igualdad fue la elaboración de un protocolo de Prevención del acoso sexual y por razón de sexo, que fue aprobado por la Junta-Patronato el 10 de junio de 2022. 19.1 Dicho protocolo no incluía el acoso laboral o mobbing, por tanto será necesario añadirlo. 19.2 Posteriormente se realizará la difusión del protocolo

	La difusión podrá ser realizada mediante comunicación a la plantilla a través del canal usado habitualmente para las comunicaciones laborales Igualmente se facilitará el protocolo a las personas que se incorporen a la plantilla. Debe contener una explicación clara y detallada de las definiciones básicas de acoso laboral, acoso sexual y por razón de sexo y sus tipos, así como sanciones, medidas y canales para denunciar y sus procesos.
PERSONAS DESTINATARIAS	La plantilla
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	19.1 Inclusión mobbing primer trimestre después de registrado el Plan. 19.2 Difusión: Primer semestre después de registrado el presente plan de igualdad.
RESPONSABLE	Responsable de comunicación Responsable del plan de igualdad Comisión de seguimiento del plan de igualdad.
RECURSOS ASOCIADOS	✓ Humanos: Administrativa ✓ Materiales: Los propios de la entidad ✓ Económicos. 4€
INDICADORES	• Protocolo o resumen de este para su difusión. • Número y tipo de actuaciones de información del protocolo. • Grado de conocimiento del protocolo por parte de la plantilla, encuesta, desagregado por sexo en el segundo año del registro del presente plan de igualdad. • Informe de incidencias de las personas responsables del protocolo de prevención de acoso sexual y por razón de sexo.

COMUNICACIÓN INCLUSIVA

	FICHA DE MEDIDA 20
AREA ACTUACIÓN	COMUNICACIÓN INCLUSIVA
MEDIDA	Revisión de la imagen corporativa, página web, cartelería y señalización de las instalaciones de la entidad.
OBJETIVOS	Garantizar que la imagen y comunicación de la entidad son inclusivas y no sexistas.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Por parte del Equipo de Comunicación se revisará la imagen externa de la Fundació y se realizarán informes

	con las recomendaciones necesarias para eliminar posibles mensajes e imágenes sexistas y no inclusivas. Esta medida se llevará a cabo en 4 fases. 20.1 Revisión de la página web. Informe y recomendaciones. 20.2 Cambios en la página web. 20.3 Revisión de la cartelería y señalización de las instalaciones. Informe y recomendaciones 20.4 Adecuación de cartelería y señalización.
PERSONAS DESTINATARIAS	La Fundació Castelló
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	20.1 Durante el primer semestre después de registrado el presente plan de igualdad. 20.2 Durante el segundo semestre. 20.3 Durante el segundo año de implementación de este plan de igualdad. 20.4 Durante el tercer año.
RESPONSABLE	Equipo de comunicación Responsable del plan de igualdad. Comisión de seguimiento del plan de igualdad.
RECURSOS ASOCIADOS	✓ Humanos: Responsable ✓ Materiales. Los propios de la entidad. ✓ Económicos 148€
INDICADORES	• Cada uno de los informes. • Número de recomendaciones de cada informe • Número de cambios llevados a cabo.

PREVENCIÓN VIOLENCIA DE GÉNERO

	FICHA DE MEDIDA 21
AREA ACTUACIÓN	PREVENCIÓN VIOLENCIA DE GÉNERO FORMACIÓN/MUJERES CON DISCAPACIDAD
MEDIDA	Formación sobre violencia de género y discapacidad.
OBJETIVOS	Formar a los/las profesionales en materia de violencia de género en mujeres con discapacidad
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Se llevarán a cabo talleres destinados a toda la plantilla a fin de sensibilizar sobre violencia de género y dotar de herramientas para que puedan identificar a mujeres víctimas o en situaciones de riesgo. Los talleres serán de dos horas y se formará a 8 profesionales cada año.
PERSONAS DESTINATARIAS	La Plantilla
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Taller anual a lo largo de los 4 años de vigencia del presente Plan de Igualdad.
RESPONSABLE	Responsable del Plan de Igualdad Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad

RECURSOS ASOCIADOS	✓ Humanos: ✓ Profesional externo ✓ Equipo profesional ✓ Materiales e instalaciones: Los propios de la Fundació ✓ Económicos: 1.980€
INDICADORES	• Temario de los talleres, fecha y horario. • Listado de personas asistentes desagregado por sexo y puesto de trabajo. • Número de situaciones de violencia y/o riesgo detectadas.

CRONOGRAMA

MEDIDA	1.sem23		2sem23	1sem24	2sem24	1sem.25	2sem25	1sem26	2sem26	Ene-abril 27
M.0	F.1	F.2 y 3	F3/Reunión	F3/R-Inf.	F3/Reunión	F3/R-Inf,	F3/Reunión	F3/R-Inf.	F3/Reunión	F.4/Inf.final
M.01										
M.1										
M.2										
M.3										
M.4										
M.5				Fase 1	Fase 2	Fase 3				
M.6										
M.7										
M.8										
M.9										
M.10										
M.11										
M.12										
M.13										
M.14										
M.15										
M.16										
M.17										
M.18										
M.19	19.1	19.02								
M.20	20.01		20.02	20.03		20.04				
M.21	1º Taller			2º Taller		3º Taller		4º Taller		

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN

1.- La Fundació Dany Cerebral Adquirit. ATEN3U CASTELLO , nombra como responsable de Igualdad , a Amalia Dieguez Ramírez, directora, como persona encargada de impulsar y supervisar la ejecución y coordinación, dotándole de los recursos materiales que le sean precisos para esa labor de forma regular, continua y permanente, y de cuantos elementos de seguimiento y evaluación se indiquen en el plan.

Dicha persona o, en su caso, quién sea designada por la Entidad, será la responsable de llevar a cabo, junto con las personas designadas en cada medida la aplicación de las mismas y elaborará semestralmente un resumen de las actuaciones realizadas que deberá presentar ante la Comisión de Seguimiento, responsable del seguimiento y evaluación del Plan.

Para el seguimiento y evaluación de las medidas se adjuntan: modelo de ficha de seguimiento de medidas (Anexo I), modelo de cuestionario de seguimiento (Anexo II) y modelo para informe de seguimiento (Anexo III), todos ellos facilitados por el Ministerio de Igualdad en su Guía de Implementación y seguimiento de los Planes de Igualdad.

2.- Creación de una Comisión de Evaluación y Seguimiento. en adelante, Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad, que estará formada por 3 personas por la parte social y 3 personas por la parte empresarial. Siendo recomendable que sean los mismos componentes que hayan negociado y aprobado el presente plan de igualdad.

Sin perjuicio de las competencias que ya tengan atribuidos legalmente los representantes legales de los trabajadores, los integrantes de la Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad desempeñarán las siguientes funciones:

- Promover el principio de igualdad y no discriminación.
- Resolver las dudas de interpretación que se puedan derivar del Plan de Igualdad de Fundació Dany Cerebral Adquirit. ATEN3U CASTELLOAP
- Evaluar los niveles de cumplimiento de las medidas que requieren diversas fases a lo largo de un periodo determinado.
- Seguimiento, tanto de la aplicación de las medidas establecidas para fomentar la igualdad, como del cumplimiento y desarrollo de este Plan de Igualdad
- Introducir actuaciones correctoras para alcanzar el fin perseguido en el plazo de tiempo fijado.
- Participación en la elaboración de procedimientos y materiales relacionados con el Plan.
- Realizar la difusión del Plan y de sus avances al conjunto de la plantilla.
- Elaborar anualmente un informe (Anexo III) sobre la aplicación del principio de igualdad de trato y no discriminación por razón de sexo en la Fundació Dany Cerebral Adquirit. ATEN3U CASTELLO, previa propuesta del mismo por la persona Responsable de Igualdad.

Para llevar a cabo su cometido, la Comisión de Seguimiento se reunirá semestralmente, con el objeto de evaluar el cumplimiento de las acciones marcadas en el Plan.

Los acuerdos deberían ser alcanzado por consenso. De no ser así, los acuerdos, parciales o totales, requerirán la conformidad de la empresa y la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que componen la Comisión. De no llegar a un acuerdo, se podrá hacer una nota aclaratoria en el acta sobre la posición de la parte discrepante.

En caso de desacuerdo, la Comisión de Seguimiento del Plan podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos, si así se acuerda, previa intervención de la comisión paritaria del convenio correspondiente, cuando en el mismo se haya previsto para estos casos.

La Comisión de Seguimiento del Plan, así como, en su caso, las personas expertas que la asistan deberán observar en todo momento el deber de sigilo con respecto a aquella información que les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado.

Las personas que integran la Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad serán sustituidas en caso de vacancia, ausencia, dimisión, finalización del mandato o que le sea retirado por las personas que las designaron, por imposibilidad o causa justificada.

Las personas que dejen de formar parte de la Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad y que representen a la empresa serán reemplazadas por esta, y si representan a la plantilla, serán reemplazadas por el órgano de representación legal y/o sindical de la plantilla, de conformidad con su régimen de funcionamiento interno.

En el supuesto de sustitución, se formalizará por escrito la fecha de la sustitución y motivo, indicando nombre, apellidos, DNI y cargo tanto de la persona saliente, como de la entrante. El documento se anexará al acta constitutiva de la Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad.

ANEXO I MODELO DE FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS

FICHA SEGUIMIENTO DE MEDIDAS			
MEDIDA (especificar)			
PERSONA/DEPARTAMENTO RESPONSABLE			
FECHA IMPLEMENTACIÓN			
FECHA SEGUIMIENTO			
INDICADORES DE SEGUIMIENTO			
(Trasladar indicadores de la ficha de la medida)			
INDICADORES DE RESULTADO			
NIVEL DE EJECUCIÓN	Pendiente O	En ejecución O	Finalizada O
Indicar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o completado totalmente	Falta de recursos humanos Falta de tiempo Falta de recursos materiales Falta de participación Descoordinación con otros departamentos Desconocimiento del desarrollo Otros motivos (especificar)		
INDICADORES DE PROCESO			
Adecuación de los recursos			
Dificultades y barreras encontradas para la implantación			
Soluciones adoptadas (en su caso)			
INDICADORES DE IMPACTO			
Reducción de desigualdades			
Mejoras producidas			
Propuestas de futuro			
Documentación acreditativa de la ejecución de la medida			

ANEXO II

MODELO DE CUESTIONARIO PARA EL SEGUIMIENTO

? ¿Los datos recogidos están claros? ¿Son coherentes o se contradicen? ¿En qué sentido? ¿Faltan datos?

? ¿Las medidas y sus actuaciones se ajustan a lo previsto? En general, ¿el plan se desarrolla correctamente?

? ¿Se han logrado los objetivos perseguidos para cada acción? ¿Hay retrasos importantes? Valorar los desajustes en general

? ¿Qué incidencias se han detectado? ¿Cómo se han solucionado? ¿Existen obstáculos, inercias de trabajo u otros elementos que estén dificultando el desarrollo del Plan? ¿Cuáles? ¿Se pueden modificar o eliminar?

? ¿Se han generado nuevas necesidades durante la implementación? ¿Se puede dar respuesta? ¿Se han adoptado medidas correctoras o se han incorporado nuevas medidas para darles respuesta?

? ¿Se han implicado las personas esperadas en el proceso? ¿En el grado estimado? ¿Ha habido resistencias? ¿De qué tipo? ¿Cómo se han solucionado?

? Los recursos ¿han sido suficientes? ¿El presupuesto ha dado la cobertura esperada? ¿Se ha modificado?

? ¿Se ha cumplido el calendario?

? ¿Se han introducido cambios o ajustes en el desarrollo del Plan? ¿Cuáles?

? En la dimensión interna: ¿Se han reducido desequilibrios entre mujeres y hombres en la empresa? ¿En qué áreas? ¿Hay cambios respecto de la percepción de la igualdad? ¿Se han producido cambios en la cultura de la organización respecto a la igualdad? ¿Y en los procedimientos?

? En la dimensión externa: ¿Se han producido cambios en la imagen de la empresa? ¿En la relación con el entorno? ¿En las relaciones comerciales?

ANEXO III

MODELO PARA INFORME DE SEGUIMIENTO

INFORME DE SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD DE [RAZÓN SOCIAL]

(Periodo de referencia)

1. Datos generales

- Razón social.
- Fecha del informe.
- Periodo de análisis.
- Órgano/Persona que lo realiza.

2. Información de resultados para cada área de actuación

- Fichas de seguimiento de medidas.
- Resumen de datos relativos al nivel de ejecución, cumplimiento de planificación, consecución de objetivos.

3. Información sobre el proceso de implantación

- Adecuación de los recursos asignados.
- Dificultades o resistencias encontradas en la ejecución.
- Soluciones adoptadas en su caso.

4. Información sobre impacto

- Avances en la consecución de objetivos marcados en el Plan.
- Cambios en la gestión y clima empresarial.
- Corrección de desigualdades.

5. Conclusiones y propuestas

- Valoración general del proceso de implantación del plan en el periodo de referencia.
- Propuestas de modificación de medidas incluidas en el plan o adopción de otras nuevas si de las conclusiones del seguimiento se estima necesario.

ACTA DE APROBACIÓN DEL III PLAN DE IGUALDAD DE LA FUNDACIÓ DANY CEREBRAL ADQUIRIT. ATEN3U CASTELLO

Reunida la Comisión de Negociación del III Plan de Igualdad, en las instalaciones de FUNDACIÓ DANY CEREBRAL ADQUIRIT. ATEN3U CASTELLO en Castellón de la Plana, formada

Por la FUNDACIÓ DANY CEREBRAL ADQUIRIT. ATEN3U CASTELLO, con CIF G-12739769

AMALIA DIEGUEZ RAMIREZ ,Directora y presidenta de la Comisión de Negociación del III Plan de Igualdad de Fundació Dany Cerebral Adquirit, ATEN3U CASTELLÓ.

VITA ARRUFAT GALLEN , Asesora médica y secretaria de la Comisión de Negociación.

VERONICA LARA MATEOS , Trabajadora social e integrante de la Comisión de Negociación

Por la representación de las personas trabajadoras:

VERONICA DEFEZ ALONSO, Representante legal de las trabajadoras/es (RLT), Delegada de prevención de Riesgos laborales por el sindicato CCOO e integrante de la Comisión de Negociación del III Plan de Igualdad de Fundació Dany Cerebral Aquirit, ATEN3U CASTELLO.

MARIA JOSE CORCOLES ESTEVE , RLT por CCOO e integrante de la Comisión de Negociación.

CARLOS EGÜEN SEVILLANO, RLT por CCOO y miembro de la Comisión de Negociación.

Acuerda

1º Dar por concluidas las negociaciones y, por tanto, proceder a la aprobación de las medidas propuestas y a la firma del III PLAN DE IGUALDAD DE LA FUNDACIÓ DANY CEREBRAL ADQUIRIT. ATEN3U CASTELLO cuyo contenido completo se adjunta a la presente acta.

2º Igualmente, ambas partes, y con objeto de cumplir con lo establecido en el Plan de igualdad cuya firma se recoge en la presente acta, acuerdan que la vigencia del Plan es de 4 años.

3º De igual modo, las partes se comprometen a dar traslado del presente Acuerdo y texto final, a la Autoridad Laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicidad.

Y sin más asuntos que tratar se levanta la sesión, siendo las 11 horas del día 19 de abril de 2023

X VERONICA DEFEZ ALONSO, RLT por CC.OO, Delegada Riesgos Laborales	X MARIA JOSE CORCOLES ESTEVE RLT por CC.OO

X CARLOS EGÜEN SEVILLANO RLT por CCOO	X AMALIA DIEGUEZ RAMIREZ Directora Fundació ATEN3U CASTELLÓ
X VITA ARRUFAT GALLEN Asesora medica Fundació ATEN3U CASTELLÓ	X VERONICA LARA MATEOS Trabajadora social, Fundació ATEN3U CASTE...

ANEXO IV MEDIDAS DE CONCILIACIÓN DE FUNDACIÓ ATEN3U CASTELLÓ APROBADAS DURANTE EL DESARROLLO DEL II PLAN DE IGUALDAD

En Castellón de la Plana a 01 DE MARZO 2019

REUNIDOS

De una parte, Amalia Dieguez Ramírez con DNI 35547521G como directora de la FUNDACIO DANY CEREBRAL ADQUIRIT ATENEU CASTELLO DE LA COMUNITAT VALENCIANA con CIF G12739769 sita en Antiguo Regimiento del TETUAN XIV en Castellón de la Plana

En representación de la dirección de la empresa

Nombre y Apellidos	Puesto
Juan Jose Forner Conde	Presidente
María Providencia Casanova Llopis	Vice presidenta
Martirian Martin Masdeu	Tesorero
Amalia Dieguez Ramírez	Secretaria

Y de otra

En representación de la plantilla

Nombre y Apellidos	Puesto
Veronica Defez Alonso	Administrativa/delegada personal y prevención
María Jose Corcoles Esteve	Fisioterapeuta/ delegada personal
Carlos Egüen Sevillano	Monitor/ delegado de personal

Se reconocen recíprocamente la capacidad suficiente para poder llevar a cabo elsiguiente:

PLAN DE CONCILIACION DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL DE LA ENTIDAD

La Fundacio Dany Cerebral Adquirit Ateneu Castello de la Comunitat valenciana dispone de medidas acordadas para la conciliación de la vida familiar, laboral y personal, conveniadas en la negociación interna de la empresa con representantes de las personas trabajadoras y que no está recogida en el convenio laboral al que se acoge la Fundacio Dany Cerebral Adquirit Ateneu Castello de la Comunitat valenciana Estas medidas permiten:

-Horario flexible de entrada o salida según necesidad y previa solicitud de los / las profesionales.

- Durante la situación de pandemia actual en la que nos encontramos por el COVID-19 todos/as los / las profesionales de la entidad tienen la opción del teletrabajo en los momentos de confinamiento familiar por causas referidas al covid-19 u otras enfermedades. recogidas en el Convenio laboral.

Estas medidas afectan a todas/os los/las profesionales, aunque son utilizadas de manera diferente según necesidades.

En el propio convenio laboral (VII Convenio Colectivo de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad de la Comunidad Valenciana (código: 80000335011999). [2014/9370], (pendiente de publicación el nuevo) se establece como prioritario tener un plan de igualdad dentro de la empresa donde se tendrá que hacer constar de igual forma la conciliación de la vida personal, familiar y laboral dentro de la entidad.

Artículo 97. Plan de igualdad en el apartado 7 "conciliación laboral…"

Como medidas de conciliación dentro del convenio podemos observar las siguientes:

1.-Jornada reducida para todos/as los / las profesionales con hijos menores de 12 años o cuidado de familiares y menores que no pueden valerse por sí mismos.

Artículo 58. Reducción de jornada por cuidado de menores o familiares que no pueden valerse por sí mismos.

Artículo 59. Reducción de jornada por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave

2.-En el *artículo 47.d) "Se concederá el tiempo necesario para asistir el trabajador o acompañar a sus hijos menores de edad o a los familiares de primeros grados mayores de 65 años a consultas, tanto del médico de cabecera como de los especialistas…"*

3.-Excedencias en caso de:

Artículo 50. e) "...por nacimiento de un hijo, adopción o acogimiento, qué dará derecho a reincorporarse inmediatamente al centro de trabajo una vez finalizada la misma. Su duración máxima será de 5 años, computándose la antigüedad durante los dos primeros años."

4.-Días de descanso adicionales en navidad y semana santa. *Artículo 103. Semana Santa y Navidad "...*trece días laborables de descanso preferentemente durante los periodos de Semana Santa y Navidad..."
5.-Ausencia de una hora de trabajo por lactancia, acumulable en jornadas completas disfrutándolo a continuación de la finalización de permiso por maternidad, hijos menores de nueve meses.

Artículo 56. Lactancia, Artículo 57. Adopción y acogimiento

OBJETIVOS

- Conseguir equilibrar las responsabilidades laborales y familiares de las personas que componen la plantilla de FUNDACIO DANY CEREBRAL ATENEU CASTELLO DE LA COMUNITAT VALENCIANA fomentando estrategias flexibles en la organización del trabajo que favorezcan la conciliación familiar y laboral

- Adaptar la empresa a los cambios que se producen en la sociedad, relativos a la familia, los indicadores sociales, los hábitos y costumbres.

- Proteger la maternidad y paternidad, el cuidado de los hijos e hijas menores y las personas dependientes, fomentando la plena integración de hombres y mujeres con responsabilidades familiares en la organización.

- Favorecer el acceso y mantenimiento de la mujer al empleo.

- Establecer estrategias de gestión de los Recursos Humanos no discriminatorias que garanticen la igualdad efectiva entre mujeres y hombres

ÁMBITO TEMPORAL Y DE APLICACIÓN

El presente plan de conciliación entrará en vigor a la fecha de su firma, y tendrá una vigencia de dos años, prorrogándose automáticamente, estableciéndose una revisión anual de su contenido para garantizar su cumplimiento, adaptabilidad a las necesidades reales de la plantilla y correcto funcionamiento.

En el caso de que las medidas de conciliación incluidas en el presente plan, que su ponen a la firma del acuerdo una mejora de las medidas de conciliación legalmente establecidas, quedarán mejoradas por otras medidas legales aprobadas posteriormente, éstas quedarán anuladas quedando compensadas con las medidas reguladas por las normas legales en cada momento.

PERSONAS BENEFICIARIAS

El presente plan de conciliación para la vida familiar y laboral será aplicable a la totalidad de la plantilla, sin exclusión de ningún departamento o sección, no pudiendo ser causa de excepción para el disfrute de estas medidas ninguna circunstancia vinculada a la situación laboral con FUNDACIO DANY CEREBRAL ATENEU CASTELLO DE LA COMUNITAT VALENCIANA

Se aprueban las siguientes medidas de conciliación familiar y laboral para la empresa FUNDACIO DANY CEREBRAL ATENEU CASTELLO DE LA COMUNITAT VALENCIANA

Área	FLEXIBILIDAD HORARIA
Nº de medida	01
Nombre de la medida	Horario flexible de entrada y salida
Objetivo	Esta medida tiene como objetivo que el conjunto de la plantilla, y especialmente las personas con responsabilidades familiares, puedan tener flexibilidad en la hora de entraday salida a fin de compaginar sus horarios con el resto de miembros de la unidad familiar. Por ejemplo, al poder llevar a los hijos/as al colegio o poder salir para recogerlos...
Descripción - Metodología	La hora de entrada al trabajo será de 08:00 a 09:30 y la de salida de 17:00-18:30. Para el correcto funcionamiento de la organización será obligatorio estar presente en la empresa durante los siguientes intervalos horarios: De 09:30 a 13:00 y de 15:30-17:00. Dentro de estos límites horarios el personal podrá decidir sus horarios de entrada ysalida debiendo cumplir con las 37 horas semanales pudiendo recuperar las horas a lo largo de la semana en las distintas jornadas laborales.
Costes personales, materiales y económicos	No procede

Personas beneficiarias	La totalidad de la plantilla
Forma de petición	Si bien el personal tiene libertad para adaptar su horario dentro de estos límites deberá comunicar a su responsable la forma preferente de disfrute de esta medida.
Calendarización	La medida comenzará a aplicarse el próximo (fecha) y tendrá una duración indefinida.

Área	FLEXIBILIDAD HORARIA
Nº de medida	02
Nombre de la medida	Jornada reducida para todos/as los / las profesionales con hijos/as menores de 12 años o cuidado de familiares y menores que no pueden valerse por sí mismos
Objetivo	Esta medida tiene como objetivo que todos/as los / las profesionales que tengan hijos/as menores de 12 años o familiares a cargo dispongan de la flexibilidad de poder reducirse la jornada
Descripción Metodología	Solicitará a la persona responsable bien dirección o coordinación de la necesidad de la reducción de la jornada mediante escrito de solicitud.

Costes personales, materiales y económicos	No procede
Personas beneficiarias	La totalidad de la plantilla
Forma de petición	Mediante comunicación verbal y escrito.
Calendarización	No procede
Canales de comunicación	Mediante escrito y comunicación verbal

Área	FLEXIBILIDAD EN LACTANCIA
Nº de medida	03
Nombre de la medida	Ausencia hijo e hija lactante
	Esta medida tiene como objetivo que todos/as los / las profesionales puedan *solicitar una hora de trabajo para la lactancia de su hijo e hija siendo acumulable en jornadas completas y disfrutándolo a continuación del permiso de maternidad para memores de 9 meses.*

Descripción - Metodología	Solicitará a la persona responsable bien dirección o coordinación de la necesidad *hora de trabajo para la lactancia de su hijo e hija tanto si es durante la jornada laboral como si es solicitada en jornadas completas*
Costes personales, materiales y económicos	No procede
Personas beneficiarias	La totalidad de la plantilla
Forma de petición	Mediante comunicación escrita
Calendarización	No procede
Canales de comunicación	Mediante comunicación escrita

Área	FLEXIBILIDAD DE ACOMPAÑAMIENTO FAMILIAR
Nº de medida	04
Nombre de la medida	Acompañamiento del familiar
Objetivo	Esta medida tiene como objetivo que todos/as los / las profesionales puedan *acompañar a sus hijos menores de edad o a los familiares de primeros grados mayores de 65 años a consultas, tanto del médico de cabecera como de los especialistas*
Descripción - Metodología	Solicitará a la persona responsable bien dirección o coordinación de la necesidad de este acompañamiento explicando dentro de sus posibilidades para que se procede el acompañamiento.
Costes personales, materiales y económicos	No procede
Personas beneficiarias	La totalidad de la plantilla
Forma de petición	Mediante comunicación verbal y escrita si hiciese falta.
Calendarización	No procede

Canales de comunicación	Mediante escrito y comunicación verbal

Área	SOLICITUD DE EXCEDENCIAS
Nº de medida	05
Nombre de la medida	Excedencia forzosa
Objetivo	Esta medida tiene como objetivo que todos/as los / las profesionales puedan *solicitar excedencia forzosa por cuidado de hijo/a en nacimiento adopción o acogimiento*
Descripción - Metodología	Solicitará a la persona responsable bien dirección o coordinación de la necesidad de solicitar la excedencia forzosa para el cuidado de hijo/a tanto en nacimiento como en adopción o acogimiento con derecho a reincorporación.
Costes personales, materiales y económicos	No procede
Personas beneficiarias	La totalidad de la plantilla

Forma de petición	Mediante comunicación escrita
Calendarización	No procede
Canales de comunicación	Mediante comunicación escrita

Evaluación y seguimiento	Inicialmente se designará a (nombre de la persona) que se ocupará de revisar que el personal abandona su puesto de trabajo una vez finalizada la jornada. Si se detectara que algún trabajador/a permanece en su puesto se analizarán las causas por las no tiene tiempo suficiente para finalizar su trabajo en su horario laboral, analizan-do las causas y estableciendo las soluciones a este problema.
Beneficios para la organización	Reducción del absentismo laboralMejora el clima de trabajo Mejora de la salud laboral Mayor productividad y competitividadMejora de la imagen de la empresa Mayor fidelidad de los empleados Reducción de costes de substitución y reincorporación

En Castellón
1/03/2019

Reunidas las personas indicadas en el encabezamiento,

MANIFIESTAN

Su conformidad con el Plan de Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal,convencidos de que el mismo promueve las condiciones para que la igualdad entre mujeres y hombres en FUNDACIO DANY CEREBRAL ATENEU CASTELLO DE LA COMUNITAT VALENCIANA sea real y efectiva, hace posible el derecho a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal y fomenta una mayor corresponsabilidadentre mujeres y hombres.

FDO:

Fundació Dany Cerebral Ateneu Castelló de la Comunitat Valenciana "ATENEU" CASTELLO C.I.F.: G-12739769 Nº Registro 63 C

Amalia Dieguez Ramírez (Directora)

Verónica Defez Alonso (delegada 1)

Maria Jose Corcoles Esteve (delegada 2)

Carlos Egüen Sevillano (delegado 3)