

# I PLAN DE IGUALDAD ASOCIACIÓN DAÑO CEREBRAL ADQUIRIDO. ATEN3U CASTELLÓ

2023-2027



## Contenido

INTRODUCCIÓN .....	3
MARCO JURÍDICO .....	3
INFORMACIÓN BASICA DE LA ENTIDAD .....	7
MEDIOS Y RECURSOS PARA EL DESARROLLO DEL PLAN.....	9
PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD .....	9
ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL.....	10
INFORME DIAGNÓSTICO.....	10
METODOLOGÍA.....	10
ORGANIGRAMA .....	11
DATOS CUALITATIVOS .....	11
DATOS CUANTITATIVOS.....	14
ANALISIS CUANTITATIVO COMPOSICIÓN PLANTILLA.....	20
DIAGNÓSTICO POR ÁREAS.....	21
SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN .....	21
CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.....	21
PROMOCIÓN PROFESIONAL .....	22
FORMACIÓN .....	22
CONDICIONES DE TRABAJO .....	22
CONCILIACIÓN .....	23
RETRIBUCIONES.....	23
AUDITORIA SALARIAL, VIGENCIA.....	23
VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO .....	24
REGISTRO RETRIBUTIVO: .....	25
INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA .....	32
SALUD LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO /PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE GÉNERO. ....	32
COMUNICACIÓN INCLUSIVA.....	32
VIOLENCIA DE GÉNERO.....	35
MUJERES Y DAÑO CEREBRAL.....	35
CONCLUSIONES.....	35
I PLAN DE IGUALDAD .....	37
ASOCIACIÓN DANY CEREBRAL ADQUIRIT ATEN3U CASTELLÓ.....	37
OBJETIVOS GENERALES.....	37

MEDIDAS POR ÁREAS .....	37
GESTIÓN Y DIFUSIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD .....	37
SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN .....	40
CLASIFICACIÓN PROFESIONAL .....	42
PROMOCIÓN PROFESIONAL .....	42
FORMACIÓN .....	43
CONDICIONES LABORALES.....	45
CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL.....	46
SALUD CON PERSPECTIVA DE GÉNERO .....	47
RETRIBUCIONES .....	47
INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA .....	49
PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO .....	49
COMUNICACIÓN INCLUSIVA.....	50
PREVENCIÓN VIOLENCIA DE GÉNERO/MUJERES CON DCA.....	51
MUJERES Y DAÑO CEREBRAL ADQUIRIDO.....	53
CALENDARIZACIÓN .....	55
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN .....	55
MODELO OFICIAL PARA EL SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD .....	55
ANEXO I MODELO DE FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS.....	58
ANEXO II.....	59
ANEXO III.....	60
ACTA DE APROBACIÓN DEL I PLAN DE IGUALDAD DE LA ASOCIACIÓN DANY CEREBRAL ADQUIRIDIT. ATEN3U CASTELLO .....	62

# INTRODUCCIÓN

## 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 artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sea real y efectiva.

El pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley se completó con la aprobación de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH) 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 establece 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 Unidas, 1994).
- IV Conferencia Mundial sobre la Mujer en Beijing (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 contra 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 (Capítulo VI del Título 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 iniciativa 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 TÍTULO I, Derechos y obligaciones, sobre el Derecho a la igualdad, en el artículo 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 menor 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 los 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 precepto 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 BÁSICA DE LA ENTIDAD

DATOS DE LA EMPRESA	
Razón social	ASOCIACION DAÑO CEREBRAL ADQUIRIDO ATENEO CASTELLON
NIF	G12517587
Domicilio social	ANTIGUO REGIMIENTO DEL TETUAN XIV
Forma jurídica	ASOCIACION SIN ANIMO DE LUCRO
Año de constitución	1999
<b>Responsable de la entidad</b>	
Nombre	JUAN JOSE FORNER CONDE
Cargo	PRESIDENTE
Teléfono	964243240
e-mail	AMALIADIEGUEZ@ATENEOCASTELLON.ORG
<b>Responsable de Igualdad</b>	

Nombre	AMALIA DIEGUEZ RAMIREZ					
Cargo	DIRECTORA					
Teléfono	670029909					
e-mail	AMALIADIEGUEZ@ATENEOCASTELLON.ORG					
<b>ACTIVIDAD</b>						
Sector de Actividad	DISCAPACIDAD					
CNAE	8899					
Descripción de la actividad						
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	PROVINCIAL					
<b>DIMENSIÓN</b>						
Personas trabajadoras	Mujeres	4	Hombres	0	Total	4
Centros de trabajo	1 CASTELLON DE LA PLAN					
Facturación anual (€)						
<b>ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS</b>						
Dispone de departamento de personal	NO					
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos	No se han obtenido hasta la actualidad					
Representación Legal de Trabajadores y Trabajadoras	Mujeres	2	Hombres	1	Total	3

La Asociación Daño Cerebral Adquirido, ATEN3U CASTELLÓ es una entidad sin ánimo de lucro, constituida desde 1999 como grupo de apoyo a mujeres y hombres con lesiones cerebrales adquiridas a lo largo de su vida, sus familiares y amigos para la defensa de igualdad de oportunidades de las personas con DCA.

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”.*

OBJETIVOS:

- La defensa de los intereses y los derechos reconocidos en la Convención Internacional de la ONU a las mujeres y hombres con discapacidad, de las mujeres y hombres con DCA y sus familias con el fin de la eliminación de cualquier situación de marginación o desigualdad social
- La promoción de actividades encaminadas a la rehabilitación y reinserción social de las mujeres y hombres con DCA con el fin de lograr la máxima calidad de vida y la normalización de vida del entorno familiar.
- La realización de actividades dirigidas a divulgar conocimientos sobre el Daño Cerebral Adquirido para conseguir la prevención, una atención adecuada y la sensibilización de la población.

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.

## 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 par el desarrollo de este Plan cuatrienal son de un total de 18.182.-€, repartidos en 4.545.-€ por año. Financiado por recursos propios y con subvenciones del Ayuntamiento de Castellón.

## PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD

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

VERÓNICA 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 ASOCIACIÓN DANY CEREBRAL ATENEU CATELLÓ DE LA CV:

AMALIA DIEGUEZ RAMIREZ, DIRECTORA

ANA BADIA REMOLAR, VICEPRESIDENTA

JUAN JOSÉ FORNER CONDE, PRESIDENTE

## ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

El I Plan de Igualdad de la ASOCIACIÓN DAÑO CEREBRAL ATENEU CASTELLON, 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 Asociación 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 27 de julio de 2023 y su contenido se mantendrá vigente hasta el 26 de julio 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 18.182€.

## INFORME DIAGNÓSTICO

### METODOLOGÍA

Para la elaboración del diagnóstico se han utilizado las siguientes herramientas:

- Valoración de los Puestos de Trabajo utilizando la herramienta facilitada por el Ministerio de Igualdad.

- Revisión de la política salarial de la organización mediante Registro Salarial del último ejercicio, 2022.

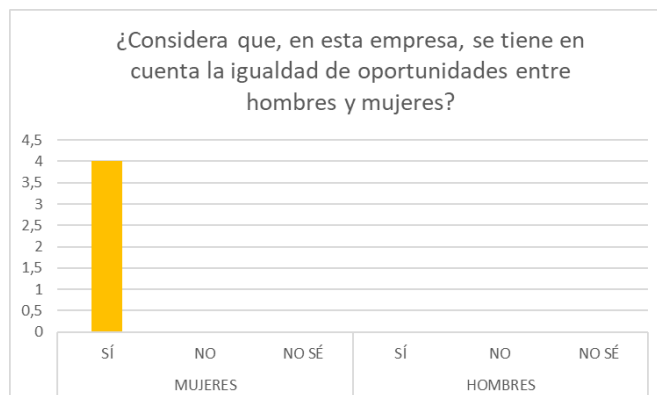
Buscando la mayor claridad y el uso de un lenguaje común en la presentación e interpretación del Registro Salarial, se han volcado los datos en el Excel que facilita el Ministerio de Igualdad para tal fin. Dicha herramienta ha sido elaborada por los Ministerios de Igualdad y de Trabajo y Economía social con el consenso de los sindicatos CCOO y UGT y de la CEOE y CEPYME.

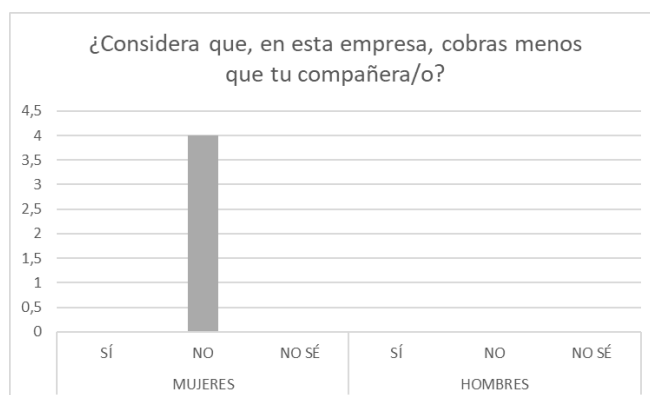
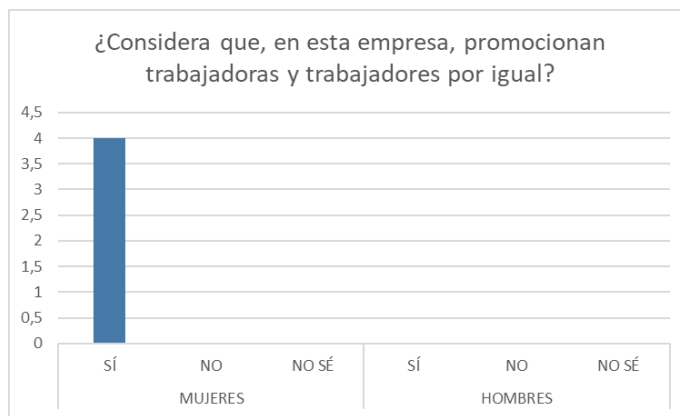
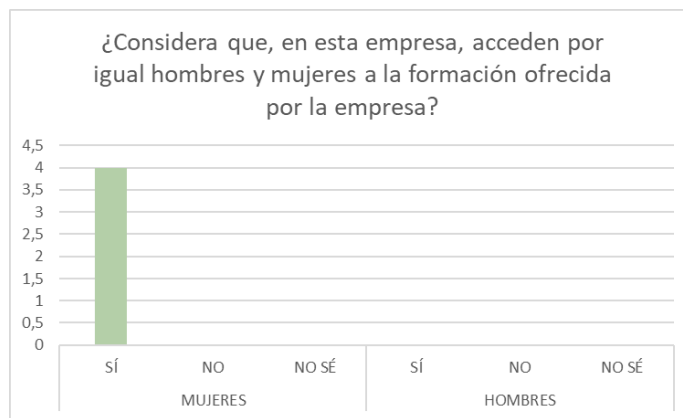
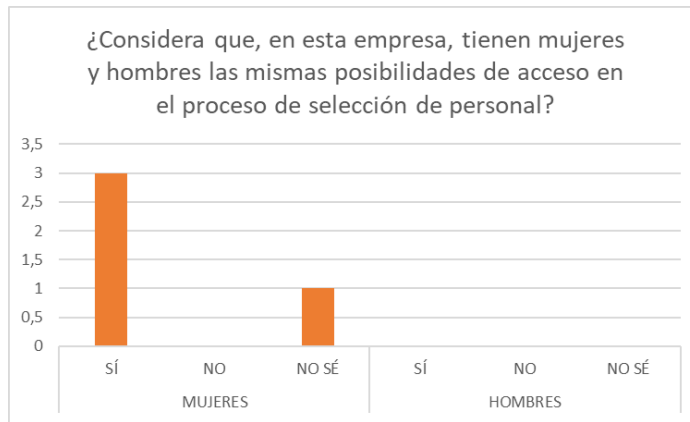
- Elaboración, pase y análisis del cuestionario cuantitativo en relación con la plantilla de personas trabajadoras
- Elaboración, pase y análisis del cuestionario cualitativo con relación a la plantilla de personas trabajadoras (4 mujeres) datos recogidos desde el 13 al 31 de mayo de 2023
- Entrevistas y reuniones de trabajo con la representación de la dirección.
- Revisión de documentos de comunicación interna de la organización
- Revisión de las herramientas de comunicación externa de la organización.
- Los datos cuantitativos analizados aplican al último ejercicio cerrado 2022.

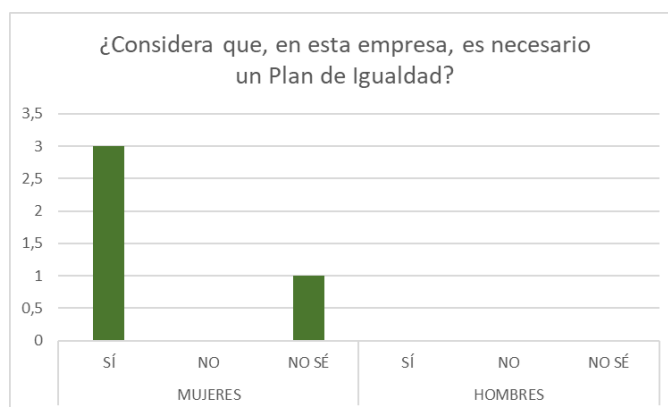
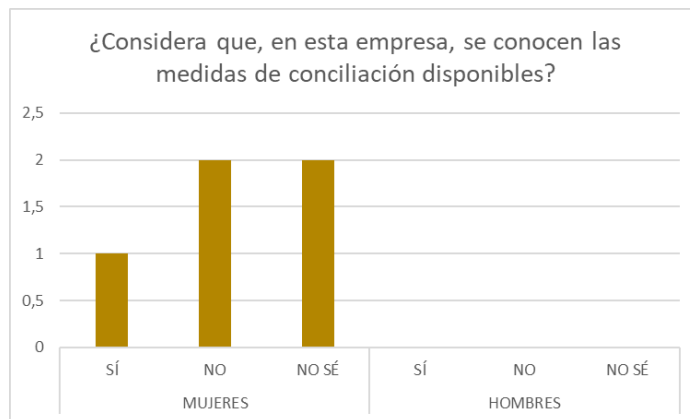
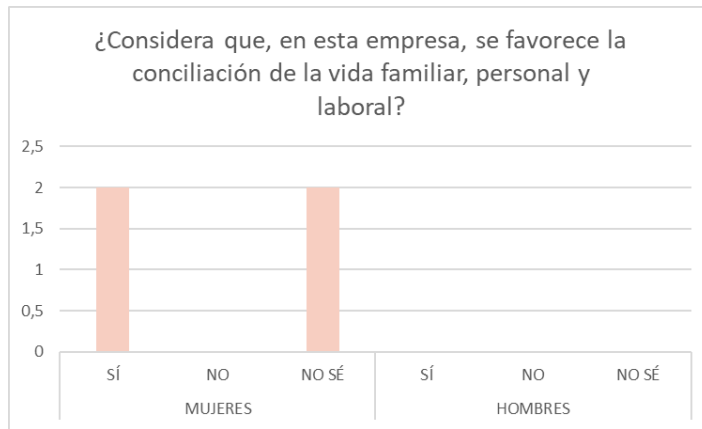
## ORGANIGRAMA



## DATOS CUALITATIVOS







## PREGUNTAS ABIERTAS

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

- Las de conciliación
- Medidas de conciliación relacionadas con los cuidados (como, por ejemplo, facilitar el teletrabajo en casos en los que tenga que atenderse puntualmente a un familiar enfermo)
- No lo sé
- Algunas mujeres somos madres de niños pequeños la conciliación con los hijos.

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

- Formar a informar sobre las brechas todavía existentes en el cuidado de la familia y sus repercusiones en la salud y derechos de las mujeres.
- Informar desde el primer momento que se incorpora una persona a Ateneu, disponer de un documento en el que se reflejen las medidas a las que tenemos derecho y realizar periódicamente formaciones y revisiones de los resultados del Plan de igualdad en vigencia.
- No lo sé.
- Acceso por igual a las oportunidades. ya se está haciendo.

### ¿Cómo se puede facilitar el desarrollo del Plan?

- Haciendo una buena difusión y promoviendo la implicación de todos/as
- Contando con las sugerencias y opiniones de las personas que trabajan, mediante escucha activa, pienso que las medidas aplicables deben ajustarse a las personas y no al revés.
- Con una comisión de igualdad formado por trabajadoras y trabajadores del centro
- Haciendo seguimiento de que las acciones se estén llevando a cabo.

### Cualquier otra cuestión que desee señalar en relación a la igualdad

- Hacerlo extensible a mujeres cuidadoras de personas con DCA
- Creo que todavía existe mucha desinformación respecto a las medidas de igualdad, no sólo dentro de Ateneu, sino en la sociedad en general.
- No lo sé
- Ninguna

## DATOS CUANTITATIVOS

### CARACTERÍSTICAS GENERALES

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR EDADES					
Bandas de edades	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 20 años					
21-29 años					
30-45 años	2	50%			
46 y más años	2	50%			

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR CATEGORÍA PROFESIONAL Y NIVEL DE ESTUDIOS						
Categoría profesional	Nivel de estudios	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Titulado Grado Superior	Sin estudios					
	Primarios					
	Secundarios					
	Universitarios	4	100%			4
Titulado Grado Medio	Sin estudios					
	Primarios					
	Secundarios					
	Universitarios					
Técnico Superior	Sin estudios					
	Primarios					
	Secundarios					
	Universitarios					

Técnico	Sin Estudios					
	Primarios					
	Secundarios					
	Universitarios					
Técnico Auxiliar	Sin estudios					
	Primarios					
	Secundarios					
	Universitarios					
Total	Sin estudios					
	Primarios					
	Secundarios					
	Universitarios					

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR CATEGORÍAS PROFESIONALES					
Denominación categorías	Mujeres	%	Hombres	%	Total
TIT. GRADO SUPERIOR	4	100			4
TIT. GRADO MEDIO					
TECNICO SUPERIOR					
TECNICO					
TECNICO AXULIAR					

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR TIPO DE CONTRATOS					
Tipo de contrato	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Temporal a tiempo completo					
Temporal a tiempo parcial					
Fijo discontinuo					
Indefinido a tiempo completo	3	75			3
Indefinido a tiempo parcial	1	25			1

Prácticas					
Aprendizaje					
Otros					

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR ANTIGÜEDAD					
Antigüedad	Hombres	%	Mujeres	%	Total
Menos de 6 meses					
De 6 meses a 1 año			1	25	
De 1 a 3 años					
De 3 a 5 años			1	25	
De 6 a 10 años					
Más de 10 años			2	50	

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR HORAS SEMANALES DE TRABAJO				
Nº de horas	Mujeres	%	Hombres	%
Menos de 20 horas	1	25		
De 20 a 35 horas	1	25		
De 36 a 39 horas	2	50		
40 horas				
Más de 40 horas				

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR TURNOS DE TRABAJO					
Turnos	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Jornada continua	1	25			
Jornada partida	3	75			
Tarde					
Turno rodado					
Rotación 8 semanas					
Otra (especificar)					

#### MOVIMIENTOS DE PERSONAL

INCORPORACIONES Y BAJAS 2022										
	Incorporaciones					Bajas				
	Mujeres	%	Hombres	%	Total	Mujeres	%	Hombres	%	Total
	1	25								

#### INCORPORACIONES POR ETT

Evolución por años	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Año 2021	0		0		
Año 2022	0		0		
Total					

INCORPORACIONES EN EL ÚLTIMO AÑO: CATEGORÍAS PROFESIONALES					
Denominación categorías	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Tit. Grado Superior	1	25			
Tit. Grado Medio					
Técnico Superior					
Técnico					
Técnico Auxiliar					

BAJAS DEFINITIVAS EN EL ÚLTIMO AÑO					
Descripción de las bajas	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Jubilación					
Despido					
Finalización del contrato					
Cese voluntario					
Cese por personas a cargo					
Otros					

BAJAS DEFINITIVAS EN EL ÚLTIMO AÑO POR EDAD						
Descripción de las bajas		Mujeres	%	Hombres	%	Total
Jubilación						
Jubilación anticipada						
Despido	<20 años					
	20-29 años					
	30-45 años					
	46 años y más					
Finalización del contrato	<20 años					
	20-29 años					
	30-45 años					
	46 años y más					
Cese voluntario	<20 años					
	20-29 años					
	30-45 años					
	46 años y más					

Cese por personas a cargo	<20 años					
	20-29 años					
	30-45 años					
	46 años y más					
Otros						

BAJAS TEMPORALES Y PERMISOS EN EL ÚLTIMO AÑO					
Descripción de bajas temporales	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Incapacidad temporal					
Accidente de trabajo					
Maternidad (parto)					
Cesión al padre del permiso de maternidad					
Paternidad					
Adopción o acogimiento					
Riesgo durante el embarazo					
Reducción de la jornada por lactancia					
Reducción de la jornada por cuidado de hija/o					
Reducción de jornada por motivos familiares					
Reducción de jornada por otros motivos					
Excedencia por cuidado de hija/o					
Excedencia por cuidado de familiares					
Excedencia fraccionada por cuidado de hija/o o familiar					
Excedencia voluntaria					
Permiso por enfermedad grave, fallecimiento,...					

RESPONSABILIDADES FAMILIARES: Nº DE HIJAS/OS						RESPONSABILIDADES FAMILIARES: Nº DE HIJAS/OS CON DISCAPACIDAD				
Nº de hijas/os	Mujeres	%	Hombres	%	Total	Mujeres	%	Hombres	%	Total
0	1	25								
1	1	25								
2	2	50								
3 o más										
Total										

RESPONSABILIDADES FAMILIARES: EDADES DE HIJAS/OS						RESPONSABILIDADES FAMILIARES: EDADES DE HIJAS/OS CON DISCAPACIDAD				
Bandas de edad	Mujeres	%	Hombres	%	Total	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 3 años										

Entre 3 y 6 años									
Entre 7 y 14 años	3	75							
15 o más años	1	25							
Total									

**RESPONSABILIDADES FAMILIARES: PERSONAS DEPENDIENTES (EXCEPTO HIJAS/OS)**

Nº de personas a cargo	Mujeres	%	Hombres	%	Total
0					
1					
2		1	25		
3 o más					

**PROMOCIÓN**

**PROMOCIONES EN EL ÚLTIMO AÑO**

	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Nº de personas que han ascendido de nivel					
Total					

**TIPOS DE PROMOCIONES EN EL ÚLTIMO AÑO**

	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Promoción salarial, sin cambio de categoría					
Promoción vinculada a movilidad geográfica					
Cambio de categoría por prueba objetiva					
Cambio de categoría por antigüedad					
Cambio de categoría decidido por la empresa					
Total					

**PROMOCIÓN EN EL ÚLTIMO AÑO: CATEGORÍAS PROFESIONALES A LAS QUE SE HA PROMOCIONADO**

Denominación de categorías	Mujeres	%	Hombres	%	Total

**FORMACIÓN**

**FORMACIÓN ÚLTIMO AÑO**

DENOMINACION DE CURSOS	Mujeres	%	Hombres	%	Total
------------------------	---------	---	---------	---	-------

PROGRAMA FORMATIVO EN ACTUALIZACIÓN EN EJERCICIO TERAPÉUTICO	1	25			
I JORNADA DE DEPORTE ADAPTADO	1	25			
I CURSO DE AGENTES DE SALUD DE BASE COMUNITARIA DEL PROGRAMA MIHSALUD	1	25			
JORNADA SENSIBILIZACIÓN SOBRE "VIOLENCIA DE GÉNERO"	3	75			
TALLER SOCIEDAD Y DERECHOS: SESIÓN PRÁCTICA CONTRA LA VIOLENCIA MACHISTA	4	100			

## ANÁLISIS CUANTITATIVO COMPOSICIÓN PLANTILLA

Analizando el organigrama de la Asociación se observa que, si bien el puesto de Presidencia es ostentado por un hombre, situación común en el movimiento asociativo donde a pesar del relevante papel que juegan las mujeres como promotoras e impulsoras del mismo, después no ostentan los principales cargos de dirección y representación.

Sin embargo, en la Asociación Daño Cerebral Adquirido, ATENEU CASTELLÓ, los cargos de vicepresidencia, secretaría, tesorería y tres vocalías están ocupados por mujeres. A esto hay que añadir que la Junta Directiva promueve la presencia directa de personas con Daño Cerebral Adquirido en los órganos de dirección y de manera singular la de mujeres, situación poco frecuente en las Asociaciones de DCA.

En relación con la plantilla de trabajadoras de ASOCIACIÓN ATEN3U CASTELLÓ, durante el año 2022, objeto de este diagnóstico, estuvo compuesta por 4 mujeres, una de ellas incorporada en el mes de octubre de este último año. De ellas, 2 (50%), en la franja de edad de 36 a 44 y los 2 restantes en la franja de más de 45.

En cuanto a las responsabilidades familiares, 2 mujeres, de la plantilla de la Asociación ATEN3U tiene hijas/os comprendidos entre los 6 y los 14 años, sin tener otras personas dependientes a su cargo.

No se han producido bajas, ni excedencias durante el periodo analizado, ni promociones internas.

Como es común en el sector de las organizaciones sin ánimo de lucro, la plantilla es altamente cualificada y totalmente feminizada.

Sin embargo, en contra de lo que es habitual en el sector, se trata de una plantilla consolidada, 50% (2 mujeres) con una antigüedad de más de 10 años, 1 de 3 a 5 años, todas ellas con contratos indefinidos y con unas retribuciones acordes al nivel de formación y responsabilidades de sus puestos de trabajo.

Hay que destacar también la presencia de una mujer con discapacidad en el puesto de mayor responsabilidad; dirección y coordinación, puestos habitualmente desempeñados por 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.

La totalidad de la plantilla considera que la Entidad tiene en cuenta la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. También 3 de ellas consideran que hombres y mujeres tienen las mismas posibilidades de acceso en el proceso de selección de personal, 1 trabajadora dice no saber.

En las preguntas abiertas se propone como medida informar, con un documento, de las medidas y derechos de las personas trabajadoras en el momento de incorporación a la plantilla,

No se observa ningún tipo de discriminación por parte de la Entidad en la selección y contratación, el hecho de que la plantilla está totalmente feminizada es un reflejo de las dificultades que encuentran las asociaciones sin ánimo de lucro, tradicionalmente feminizadas, para la incorporación de hombres a su plantilla, producto entre otras causas de la incorporación tardía del hombre en este sector, mostrando la realidad social de la corresponsabilidad familiar y la tradicional segregación de las mujeres en trabajos de índole social, atención directa y cuidados.

Para garantizar en la medida de lo posible la igualdad en la selección y eliminar cualquier sesgo de género que pueda persistir se recomienda implementar medidas en este sentido, como el currículo ciego de las personas aspirantes (sin fotografía y sustituyendo nombres por iniciales) y la utilización de lenguaje inclusivo en la elaboración de convocatorias, así como la entrega en el proceso de acogida de nuevas incorporaciones de información del presente Plan de Igualdad, las medidas de conciliación existentes en la Asociación y el protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo.

### CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

<b>CLASIFICACIÓN CONVENIO/EMPRESA</b>	<b>Mujeres</b>	<b>%</b>	<b>Hombres</b>	<b>%</b>
100 TITULADO SUPERIOR	1	25		
200 TITULADO MEDIO	2	50		
400 PERSONAL DIRECTIVO	1	25		
<b>TOTALES</b>	<b>4</b>	<b>100</b>	<b>0</b>	

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 la feminización como una característica presente en todas las categorías y puestos de trabajo.

También cabe destacar la presencia de una mujer con discapacidad en el órgano de mayor responsabilidad: dirección.

## 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. No se ha producido ninguna promoción en el periodo analizado.

La percepción de la plantilla es que mujeres y hombres tienen la misma posibilidad de promocionar.

## 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 previa consulta a las trabajadoras, con el compromiso de que todo el equipo realice, al menos un curso al año.

Mencionar que además de la formación mostrada en las tablas cuantitativas, durante el año 2021 se llevó a cabo un taller de lenguaje inclusivo, en modalidad online, que se realizó fuera del horario laboral para asegurar la participación de toda la plantilla. Toda la formación técnica realizada contempla la perspectiva de género.

Sobre esta área 3 mujeres de la plantilla dicen que no existe discriminación en el acceso a la formación, y la otra trabajadora manifiesta no saber.

En las preguntas abiertas 2 de las trabajadoras coinciden en la necesidad de formación en igualdad, una de ellas propone como medida la formación e información sobre brechas existentes en los trabajos de cuidados, así como sus repercusiones en la salud y derechos de las mujeres.

## CONDICIONES DE TRABAJO

La totalidad de la plantilla tiene contrato fijo.

En cuanto a la antigüedad, el 75% (2 mujeres) están en la entidad más de 10 años, otra 4 años y la última incorporación es del mes de octubre del año 2022.

Analizando por tipos de jornada una de las trabajadoras lo hace en media jornada de forma continua y las demás trabajan jornada partida.

No se efectúa trabajo nocturno, ni en fines de semana o festivos y las vacaciones se disfrutan de acuerdo a lo establecido en el Convenio.

## CONCILIACIÓN

La mitad de la plantilla, 2 mujeres tienen hijos comprendidos entre los 3 y los 14 años. En el último año no se ha solicitado ninguna reducción de jornada, permiso ni excedencia.

Además de las medidas de conciliación contempladas en el Convenio, la entidad cuenta con mejoras a estas medidas de conciliación que fueron consensadas con la plantilla y aprobadas el 14 de abril de 2021 por la Junta del Patronato.

Con respecto a la conciliación la mitad de la plantilla, 2 trabajadoras, consideran que la entidad si apoya la conciliación familiar, laboral y personal, y la otra mitad dicen no saber. Por otro lado solo una trabajadora considera que se conocen las medidas de conciliación, 2 consideran que no y la trabajadora restante dice no saber.

En las preguntas abiertas 2 trabajadoras consideran las medidas en esta área como prioritarias, y otra trabajadora apunta además la posibilidad de teletrabajar como una medida para atender puntualmente a un familiar enfermo.

Se recomienda la difusión de las medidas de conciliación existentes entre las trabajadoras y su inclusión en el paquete de documentos durante el proceso de acogida de las nuevas incorporaciones a la plantilla.

## 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.

Las trabajadoras perciben las dos pagas extraordinarias establecidas en el Convenio, que son abonadas de forma prorrateada en cada nómina mensual.

En cuanto a los complementos, se abonan, de acuerdo con el Convenio:

Complemento de dirección.

Antigüedad: Por cada trienio vencido, todo el personal percibe la cantidad que, a tal efecto, se indica en las tablas salariales para cada categoría. El importe de cada trienio se hace efectivo en la nómina del mes de su vencimiento. La fecha del cómputo de antigüedad es la de ingreso en la empresa.

También se han abonado durante el año 2022, un plus de actividad, y otro de incentivos, además de el kilometraje por uso de vehículo propio, tal y como recoge el Convenio.

En las respuestas al cuestionario las trabajadoras consideran que no hay discriminación salarial.

Se adjunta auditoria salarial tal y como establece la legislación vigente.

## AUDITORIA SALARIAL, VIGENCIA

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

## VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

Para la realización de la valoración de puestos de trabajo de Asociació Dany Cerebral Adquirit 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, complementadas con la descripción de las tareas de cada puesto de trabajo realizada por la Directora de la entidad.

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

Agrupaciones	Puesto + Puntos
<input type="checkbox"/> Agrupación 8	Directora(669)
<input type="checkbox"/> Agrupación 6	Psicóloga/o(510)
<input type="checkbox"/> Agrupación 5	Fisioterapeuta(483)
	(485)
	Terapeuta ocupacional(482)

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

Agrupación según clasificación profesional de la empresa

### Agrupación según clasificación profesional de la empresa

Cuenta de	AGRUP.	GRUPO 01	GRUPO 02	GRUPO 04
Escala-e <input type="checkbox"/> Puesto-empresa <input type="checkbox"/>				
<input type="checkbox"/> GRUPO ( Psicóloga		1		
<input type="checkbox"/> GRUPO ( Fisioterapeuta			1	
<input type="checkbox"/> GRUPO ( Terapeuta ocupacional			1	
<input type="checkbox"/> GRUPO ( Directora				1

<b>Total Plantilla Mujeres</b>	4	Celdas Formuladas ¡NO TOCAR!
<b>Total Plantilla Hombres</b>	0	

Título del Puesto	Nº. de Mujeres	Nº. de Hombres	Categorización
Psicóloga/o	1		Feminizada
Fisioterapeuta	1		Feminizada
Directora	1		Feminizada
Terapeuta ocupacional	1		Feminizada

#### REGISTRO RETRIBUTIVO:

Dada la total feminización de la plantilla no existe comparativo entre las retribuciones de hombres y mujeres, por tanto, los resultados arrojados por la herramienta del ministerio no reflejan brechas de género.

#### 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

### CONCEPTOS SALARIALES

Valor	Nombre Corto	Descripción	Retrib	Tipo	Normalizable	Anualizable
S.BASE	SALARIO	Salario base + pagas extra	Dinero	Salario Base	Sí	Sí
Conc.Sal.01	P.Antig.	Plus Antigüedad	Dinero	Comp. Salarial	Sí	Sí
Conc.Sal.02	P.Actividad	Plus Actividad	Dinero	Comp. Salarial	Sí	Sí
Conc.Sal.03	Incent.	Incentivos	Dinero	Comp. Salarial	Sí	Sí
Conc.Sal.04	P.Direc.	Plus Dirección	Dinero	Comp. Salarial	Sí	Sí
Conc.Sal.05	R.E.Seg.AT	R.Especie Seguro A.T.	Dinero	Comp. Salarial	Sí	Sí
Conc.Sal.06	Kilometraje	Kilometraje	Dinero	Comp. Salarial	No	No
Conc.Sal.07				mp. Salarial		
Conc.Sal.08				Comp. Salarial		
Conc.Sal.09				Comp. Salarial		
Conc.Sal.10				Comp. Salarial		
Conc.Sal.11				Comp. Salarial		
Conc.Sal.12				Comp. Salarial		
Conc.Sal.13				Comp. Salarial		
Conc.Sal.14				Comp. Salarial		
Conc.Sal.15				Comp. Salarial		
Conc.Sal.16				Comp. Salarial		
Conc.Sal.17				Comp. Salarial		
Conc.Sal.18				Comp. Salarial		
Conc.Sal.19				Comp. Salarial		
Conc.Sal.20				Comp. Salarial		
Conc.Sal.21				Comp. Salarial		
Conc.Sal.22				Comp. Salarial		
Conc.Sal.23				Comp. Salarial		
Conc.Sal.24				Comp. Salarial		
Conc.Sal.25				Comp. Salarial		
Conc.Sal.26				Comp. Salarial		
Conc.Sal.27				Comp. Salarial		
Conc.Sal.28				Comp. Salarial		
Conc.Sal.29				Comp. Salarial		
Conc.Sal.30				Comp. Salarial		
C.Extra.01	Accidente	Accidente		Extrasalarial	No	No
C.Extra.02				Extrasalarial		
C.Extra.03				Extrasalarial		
C.Extra.04				Extrasalarial		
C.Extra.05				Extrasalarial		

AGRUPACIONES

Agrupación según clasificación profesional de la empresa

Agrupación según clasificación profesional de la empresa

Cuenta de	AGRUP.			
Escala-e	Puesto-empresa	GRUPO 01	GRUPO 02	GRUPO 04
GRUPO ( Psicóloga		1		
GRUPO ( Fisioterapeuta			1	
GRUPO ( Terapeuta ocupacional			1	
GRUPO ( Directora				1

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

	AGRUP. VALOR. PTO.			
Escala-e	Puesto-empresa	ESCALA 05	ESCALA 06	ESCALA 08
GRUPO ( Psicóloga			1	
GRUPO ( Fisioterapeuta	1			
GRUPO ( Terapeuta ocupacional	1			
GRUPO ( Directora				1

Hoja 1.1.a

REGISTRO SEGÚN LA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL APLICABLE A LA EMPRESA													
1.1.a. IMPORTES EFECTIVOS Promedios		Razón Social: ASOCIACIÓN ATENEU CASTELLON - NIF:								NOTA: En estas tablas se han considerado todas las Situaciones Contractuales de cada persona. Los promedios corresponden a los importes efectivos. Consultar más info en la LEYENDA.			
		PERIODO DE REFERENCIA											
		01-01-22 fecha inicio											
		31-12-22 fecha fin											
	Nº	Nº SC	SALARIO BASE Ef	P.Antig.	P.Activid ad	Incent.	P.Direc.	R.E.Seg .AT	Kilometr aje	Tot COMPL.S AL Ef	TOTAL SALARIO Ef	Accident e	Tot Extrasalar ial Ef
<b>TOTAL</b>													
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	4	4	22.231	1.316	32	280	1.085	41	1	2.755	24.986	21	21
<b>GRUPO 01</b>													
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	1	1	19.644	417	130	0	0	41	0	588	20.232	0	86
<b>GRUPO 02</b>													
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	2	2	14.517	948	0	0	0	41	3	992	15.508	0	0
<b>GRUPO 04</b>													
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	1	1	40.247	2.950	0	1.120	4.339	41	0	8.450	48.697	0	0

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 equiparlos.

Promedios. Se proporcionan:

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

Hoja 1.2.a

### REGISTRO SEGÚN LA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL APLICABLE A LA EMPRESA

1.2.a. IMPORTES EFECTIVOS Medianas

Razón Social: ASOCIACIÓN ATENEU CASTELLON - NIF:  
 PERIODO DE REFERENCIA  
 01-01-22 fecha inicio  
 31-12-22 fecha fin

NOTA: En estas tablas se han considerado todas las Situaciones Contractuales de cada persona. Las medianas corresponden a los importes efectivos. Consultar más info en la LEYENDA.

Inicio

	Nº	Nº SC	SALARIO BASE Ef	P.Antig.	P.Actividad	Incent.	P.Direc.	R.E.Seg .AT	Kilometraje	Tot COMPL.S AL Ef	TOTAL SALARIO Ef	Accidente	Tot Extrasalarial Ef	TOTAL Retrib Ef
<b>TOTAL</b>														
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	4	4	23.043	1.156	0	0	0	41	0	1.262	24.305	0	0	24.348

	Nº	Nº SC	SALARIO BASE Ef	P.Antig.	P.Actividad	Incent.	P.Direc.	R.E.Seg .AT	Kilometraje	Tot COMPL.S AL Ef	TOTAL SALARIO Ef	Accidente	Tot Extrasalarial Ef	TOTAL Retrib Ef
<b>GRUPO 01</b>														
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	1	1	19.644	417	130	0	0	41	0	588	20.232	86	86	20.318
<b>GRUPO 02</b>														
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	2	2	14.517	948	0	0	0	41	3	992	15.508	0	0	15.508
<b>GRUPO 04</b>														
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	1	1	40.247	2.950	0	1.120	4.339	41	0	8.450	48.697	0	0	48.697

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 equiparlos.

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

Hoja 2.1.a

IMPORTE 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).

REGISTRO SEGÚN LA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL APLICABLE A LA EMPRESA																			
2.1.a. IMPORTE EQUIPARADOS Promedios							Razón Social: ASOCIACIÓN ATENEU CASTELLON - NIF: PERIODO DE REFERENCIA 01-01-22 fecha inicio 31-12-22 fecha fin							NOTA: En estas tablas se han considerado solo las últimas de las Situaciones Contractuales de cada persona. Los promedios corresponden a los importes equiparados (ajustados al 100% de jornada y del periodo).					Inicio
	Nº	Nº SC	Nº SC Norm	Nº SC Anualiz	Nº SC Norm y Anualiz	Nº SC Eq	SALARIO BASE Eq	P.Antig.	P.Activad	Incent.	P.Direc.	R.E.Seg. AT	Kilometr aje	Tot COMPL. AL Eq	TOTAL SALARIO Eq	Accident e	Tot Extrasalari al Eq	TOTAL Retrib Eq	
TOTAL																			
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Mujer	4	4	0	1	1	2	31.114	1.389	55	280	1.085	134	1	2.945	34.059	21	21	34.080	
GRUPO 01																			
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Mujer	1	1	0	1	0	1	33.505	712	221	0	0	70	0	1.003	34.508	86	86	34.593	
GRUPO 02																			
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Mujer	2	2	0	0	1	1	25.352	948	0	0	0	213	3	1.163	26.515	0	0	26.515	
GRUPO 04																			
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Mujer	1	1	0	0	0	0	40.247	2.950	0	1.120	4.339	41	0	8.450	48.697	0	0	48.697	

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

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

REGISTRO SEGÚN LA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL APLICABLE A LA EMPRESA																		
<b>2.2.a. IMPORTES EQUIPARADOS</b> Medianas						Razón Social: ASOCIACIÓN ATENEU CASTELLON - NIF: PERIODO DE REFERENCIA 01-01-22 fecha inicio 31-12-22 fecha fin					NOTA: En estas tablas se han considerado solo las últimas de las Situaciones Contractuales de cada persona. Las medianas corresponden a los importes equiparados (ajustados al 100% de jornada y del periodo).				Inicio			
						Nº	Nº SC	Nº SC Norm	Nº SC Anualiz	Nº SC Norm y Anualiz	Nº SC Eq	SALARIO BASE Eq	P.Antig.	P.Activid ad	Incent.	P.Direc.	R.E.Seg. AT	Kilometr aje
<b>TOTAL</b>																		
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	4	4	0	1	1	2	29.973	1.304	0	0	0	56	0	1.469	31.443	0	0	31.486
<b>GRUPO 01</b>																		
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	1	1	0	1	0	1	33.505	712	221	0	0	70	0	1.003	34.508	86	86	34.593
<b>GRUPO 02</b>																		
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	2	2	0	0	1	1	25.352	948	0	0	0	213	3	1.163	26.515	0	0	26.515
<b>GRUPO 04</b>																		
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	1	1	0	0	0	0	40.247	2.950	0	1.120	4.339	41	0	8.450	48.697	0	0	48.697

Hoja 1.1 b

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.

REGISTRO SEGÚN VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO															
<b>1.1.b. IMPORTES EFECTIVOS</b> Promedios						Razón Social: ASOCIACIÓN ATENEU CASTELLON - NIF: PERIODO DE REFERENCIA 01-01-22 fecha inicio 31-12-22 fecha fin					NOTA: En estas tablas se han considerado todas las Situaciones Contractuales de cada persona. Los promedios corresponden a los importes efectivos. Consultar más info en la LEYENDA.				Inicio
						Nº	Nº SC	SALARIO BASE Ef	P.Antig.	P.Activid ad	Incent.	P.Direc.	R.E.Seg. AT	Kilometr aje	Tot COMPL.S AL Ef
<b>TOTAL</b>															
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Mujer	4	4	22.231	1.316	32	280	1.085	41	1	2.755	24.986	21	21	25.008	
<b>ESCALA 05</b>															
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Mujer	2	2	14.517	948	0	0	0	41	3	992	15.508	0	0	15.508	
<b>ESCALA 06</b>															
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Mujer	1	1	19.644	417	130	0	0	41	0	588	20.232	86	86	20.318	
<b>ESCALA 08</b>															
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Mujer	1	1	40.247	2.950	0	1.120	4.339	41	0	8.450	48.697	0	0	48.697	

Hoja 1.2 b

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.

REGISTRO SEGÚN VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO																	
1.2.b. IMPORTES EFECTIVOS Medianas		Razón Social: ASOCIACIÓN ATENEU CASTELLON - NIF:										NOTA: En estas tablas se han considerado todas las Situaciones Contractuales de cada persona. Las medianas corresponden a los importes efectivos. Consultar más info en la LEYENDA.			Inicio		
		PERIODO DE REFERENCIA															
		01-01-22 fecha inicio															
		31-12-22 fecha fin															
	Nº	Nº SC	SALARIO BASE Ef	P.Antig.	P.Actividad	Incent.	P.Direc.	R.E.Seg .AT	Kilometraje	Tot COMPL.S AL Ef	TOTAL SALARIO Ef	Accidente	Tot Extrasalarial Ef	TOTAL Retrib Ef			
<b>TOTAL</b>																	
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
Mujer	4	4	23.043	1.156	0	0	0	41	0	1.262	24.305	0	0	24.348			
<b>ESCALA 05</b>																	
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
Mujer	2	2	14.517	948	0	0	0	41	3	992	15.508	0	0	15.508			
<b>ESCALA 06</b>																	
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
Mujer	1	1	19.644	417	130	0	0	41	0	588	20.232	86	86	20.318			
<b>ESCALA 08</b>																	
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
Mujer	1	1	40.247	2.950	0	1.120	4.339	41	0	8.450	48.697	0	0	48.697			

Hoja 2.1 b

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

REGISTRO SEGÚN VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO																		
2.1.b. IMPORTES EQUIPARADOS Promedios		Razón Social: ASOCIACIÓN ATENEU CASTELLON - NIF:										NOTA: En estas tablas se han considerado solo las últimas de las Situaciones Contractuales de cada persona. Los promedios corresponden a los importes equiparados (ajustados al 100% de jornada y del periodo).			Inicio			
		PERIODO DE REFERENCIA																
		01-01-22 fecha inicio																
		31-12-22 fecha fin																
	Nº	Nº SC	Nº SC Norm	Nº SC Anualiz	Nº SC Norm y Anualiz	Nº SC Eq	SALARIO BASE Eq	P.Antig.	P.Actividad	Incent.	P.Direc.	R.E.Seg .AT	Kilometraje	Tot COMPL.S AL Eq	TOTAL SALARIO Eq	Accidente	Tot Extrasalarial Eq	TOTAL Retrib Eq
<b>TOTAL</b>																		
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	4	4	0	1	1	2	31.114	1.389	55	280	1.085	134	1	2.945	34.059	21	21	34.080
<b>ESCALA 05</b>																		
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	2	2	0	0	1	1	25.352	948	0	0	0	213	3	1.163	26.515	0	0	26.515
<b>ESCALA 06</b>																		
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	1	1	0	1	0	1	33.505	712	221	0	0	70	0	1.003	34.508	86	86	34.593
<b>ESCALA 08</b>																		
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	1	1	0	0	0	0	40.247	2.950	0	1.120	4.339	41	0	8.450	48.697	0	0	48.697

Hoja 2.2 b

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

REGISTRO SEGÚN VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO																		
<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block;"> <b>2.2.b. IMPORTES EQUIPARADOS Medianas</b> </div>							Razón Social: ASOCIACIÓN ATENEU CASTELLON - NIF:					NOTA: En estas tablas se han considerado solo las últimas de las Situaciones Contractuales de cada persona. Las medianas corresponden a los importes equiparados (ajustados al 100% de jornada y del periodo).			<div style="border: 1px solid blue; padding: 2px; display: inline-block; color: blue;">Inicio</div>			
							PERIODO DE REFERENCIA											
							01-01-22 fecha inicio		31-12-22 fecha fin									
Nº	Nº SC	Nº SC Norm	Nº SC Anualiz	Nº SC Norm y Anualiz	Nº SC Eq	SALARIO BASE Eq	P.Antig.	P.Activid ad	Incent.	P.Direc.	R.E.Seg. AT	Kilometr aje	Tot COMPLS AL Eq	TOTAL SALARIO Eq	Accidente	Tot Extrasalari al Eq	TOTAL Retrib Eq	
<b>TOTAL</b>																		
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Mujer	4	4	0	1	1	2	29.973	1.304	0	0	0	56	0	1.469	31.443	0	0	31.486
<b>ESCALA 05</b>																		
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Mujer	2	2	0	0	1	1	25.352	948	0	0	0	213	3	1.163	26.515	0	0	26.515
<b>ESCALA 06</b>																		
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Mujer	1	1	0	1	0	1	33.505	712	221	0	0	70	0	1.003	34.508	86	86	34.593
<b>ESCALA 08</b>																		
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Mujer	1	1	0	0	0	0	40.247	2.950	0	1.120	4.339	41	0	8.450	48.697	0	0	48.697

INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

Como se señalaba anteriormente, la plantilla de la Entidad está totalmente feminizada y por tanto no existe infrarrepresentación femenina, en ninguna de sus categorías y puestos de trabajo.

Señalar además que, entre los cargos del órgano máximo de la Asociación se mantiene la paridad de género entre la Presidencia y Vicepresidencia ocupados por un hombre y una mujer respectivamente.

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

La Entidad cuenta con un protocolo y procedimiento por embarazo de riesgo. Este protocolo se concretó en 2019.

Igualmente cuenta con Protocolo de Prevención y actuación en caso de acoso sexual y por razón de sexo.

Las trabajadoras manifiestan en el cuestionario saber a quien dirigirse en caso de sufrir acoso sexual por razón de sexo.

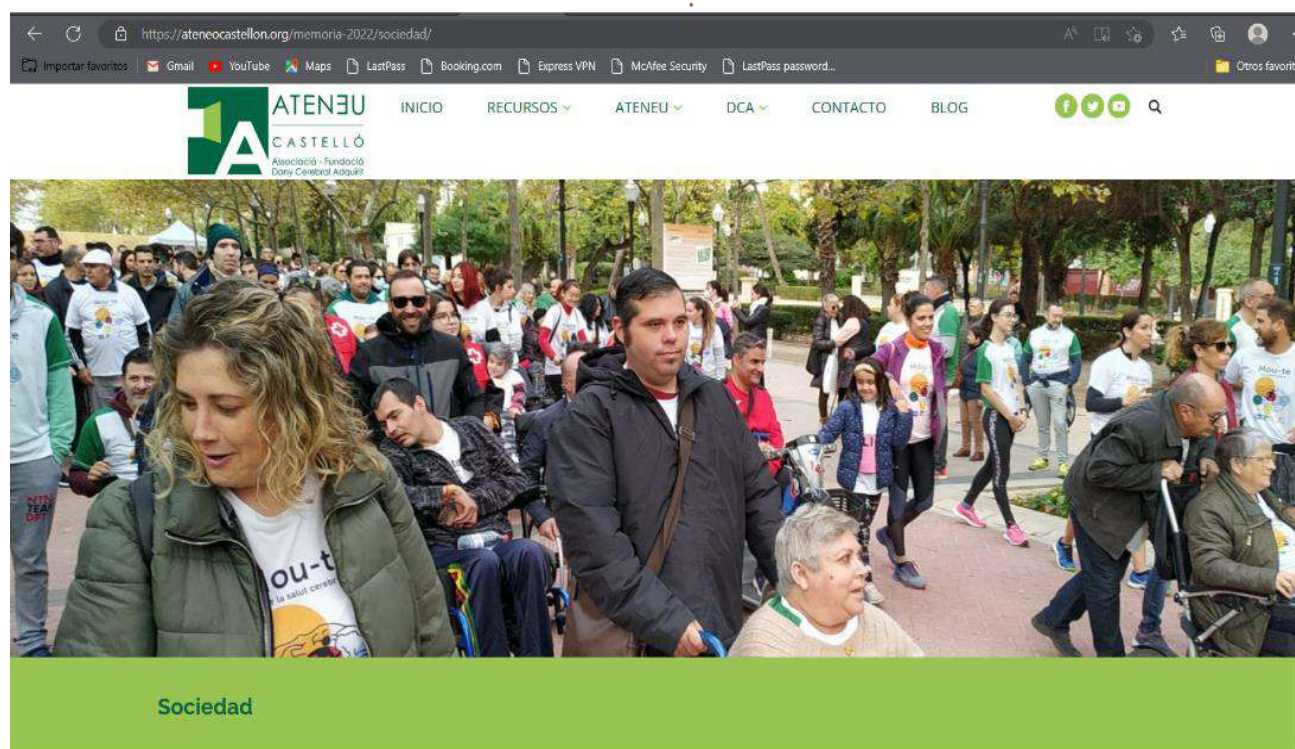
COMUNICACIÓN INCLUSIVA

Para la realización de este diagnóstico se han revisado los documentos de la entidad, las comunicaciones internas y redes de sociales de Asociación ATENU CASTELLÓN.

Los Estatutos de la Asociación fueron revisados en el año 2022, incluyendo de forma transversal la perspectiva de género y las mujeres con discapacidad.

Dichos estatutos modificados fueron presentados y defendidos por la Directora en la Asamblea de socias y socios Junta/Patronato y aprobados el 22 de junio del año 2022.

Las redes sociales, revisadas (página web y Facebook) de la Entidad reflejan igualmente el compromiso de la Asociación con la comunicación inclusiva, con la utilización de imágenes no estereotipadas, y un lenguaje acorde con la inclusión y la diversidad.



Captura de pantalla página web



Captura de pantalla página web



Captura de pantalla Facebook

No obstante, se recomienda insistir en esta área, realizando talleres de lenguaje inclusivo que refuercen la comunicación no sexista dotando de más herramientas a las trabajadoras, especialmente a las responsables de la comunicación, así como la revisión exhaustiva de las redes sociales evitando los masculinos genéricos en los textos.

## VIOLENCIA DE GÉNERO

La Asociación está sensibilizada y comprometida con la erradicación de cualquier tipo de violencia contra las mujeres poniendo un énfasis especial en la ejercida contra las mujeres con discapacidad.

Por ello, en el año 2022 formaron parte e impulsaron la participación de 10 mujeres con DCA en un grupo de estudio sobre violencia de género y discapacidad, promovido por la Comisión Mujeres CERMI CV, realizado por Fundación Cermi Mujeres y apoyado por la Dirección General de la Mujer de la Conselleria de Igualdad.

Mencionar también otras actividades que contaron con la participación de la Asociación ATEN3U CASTELLÓ:

- 18/02/2022 Charla sobre *La práctica de las esterilizaciones forzosas como una forma de violencia de género en mujeres con discapacidad y de manera especial en las mujeres con discapacidad intelectual*. En colaboración con la Federación Plena Inclusión Comunidad Valenciana, <https://voutu.be/FPszf5v3Fks>
- 17/11/2022 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 y un grupo de personas usuarias sobre los diferentes tipos de violencia machista existentes en la sociedad actual y cómo actuar frente a ellos.
- 18 noviembre 2022 (2h): Taller Societat i Drets: Sesión práctica contra la violencia machista en colaboración con el Servei d'Igualtat Ayuntamiento de Castellón.

## MUJERES Y DAÑO CEREBRAL

Uno de los objetivos de la Asociación es extender el Plan a todas las mujeres asociadas y colaboradoras de ATENEU, objetivo que también es propuesto por las trabajadoras en el cuestionario consulta a la plantilla.

## CONCLUSIONES

Como es común en el sector de las organizaciones sin ánimo de lucro, se trata de una plantilla altamente cualificada y totalmente feminizada, con clasificación laboral acorde a su formación y experiencia. Destacar la participación de mujeres en los órganos de representación en la Junta del Patronato, la cual se recomienda mantener o aumentar.

Para continuar garantizando la igualdad en la selección y que esta se realice sin sesgos de género se recomienda implementar medidas en este sentido, como el currículum ciego de las personas aspirantes (sin fotografía y sustituyendo nombres por iniciales) y la utilización de lenguaje inclusivo en la elaboración de convocatorias.

Igualmente se recomienda realizar revisión de las fichas de perfil de puestos de trabajo con el fin de eliminar sesgos de género, tal como establece la Ley 9/2003, de 2 de abril de la Comunidad Valenciana e introducir sistemas de promoción objetivos sin sesgos de género.

Si bien la Asociación negoció y aprobó durante el año 2021 mejoras a las medidas de conciliación establecidas por el Convenio, solo una trabajadora considera que se conocen, por lo que se recomienda difusión de estas medidas entre la plantilla actual y la creación de un paquete de documentos a incluir en el proceso de acogida a las nuevas incorporaciones, que contenga además de las medidas de conciliación, información sobre el plan de igualdad de la Asociación y del protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo de la entidad.

En cuanto a la formación se recomienda continuar la formación en igualdad y prevención de la violencia de género para toda la plantilla, ya que con un mejor conocimiento de los derechos y las discriminaciones de género que sufren las mujeres y en especial de las usuarias de los servicios de ATEN3U y de las mujeres cuidadoras de personas con DCA se podrá extender el Plan a todas las mujeres asociadas y colaboradoras de ATENEU.

# I PLAN DE IGUALDAD

## ASOCIACIÓN DANY CEREBRAL ADQUIRIT ATEN3U CASTELLÓ

### OBJETIVOS GENERALES

El objetivo de este Plan de Igualdad es hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades, entre las mujeres y hombres que trabajan en la Asociación , pero también que constituyen y colaboran con nuestra Entidad en todas las actuaciones, intervenciones y acciones realizadas desde nuestra 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

- Promover la participación de la plantilla en la formación continua y en la formación profesional.
- La igualdad retributiva para trabajos de igual valor.
- La erradicación de cualquier conducta que suponga acoso sexual o acoso por razón de sexo.
- 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 con los hombres en todos los ámbitos de la entidad.
- Enfoques de género en materia de Salud Laboral.
- Promover la conciliación de la vida laboral, personal y familiar de la plantilla.
- Eliminar estereotipos de género en el sector laboral de atención directa, de cuidados y de asociaciones sin ánimo de lucro, históricamente feminizados.
- Extender el Plan a todas las mujeres asociadas y colaboradoras de ATENEU.
- Sensibilizar y formar para la erradicación de cualquier tipo de violencia contra las mujeres.

### MEDIDAS POR ÁREAS

#### GESTIÓN Y DIFUSIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

FICHA DE MEDIDA 0	
AREA ACTUACIÓN	GESTIÓN DEL PLAN IGUALDAD
MEDIDA	Elaboración del III Plan de Igualdad de la Asociación Daño Cerebral ATENEU CASTELLÓ seguimiento y evaluación.
OBJETIVOS	Avanzar en la consecución de la igualdad de género, trato y oportunidades en la Asociación.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Fase 1 <ul style="list-style-type: none"><li>• Convocatoria a la representación laboral de las trabajadoras para la negociación del Plan.</li></ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Creación de la Comisión de Negociación del Plan de Igualdad de Asociación Dany Cerebral Adquirit ATEN3U Castelló, de acuerdo a la normativa vigente.</li> <li>• Una asesoría externa realizará un diagnóstico de la situación actual de la entidad. Dicho diagnóstico será consensado con la Comisión de Negociación</li> <li>• En base al citado diagnóstico se elaborará el Plan de Igualdad incluyendo medidas para las áreas estipuladas en la vigente normativa.</li> <li>• Aprobación del Plan de Igualdad por la Comisión de Negociación.</li> <li>• Creación de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad</li> </ul> <p>Fase 2</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Registro del Plan de Igualdad en el REGCON.</li> <li>• Registro para visado del Plan de Igualdad en la Dirección General de l'Institut Valencià de les Dones.</li> </ul> <p>Fase 3</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Reuniones semestrales de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.</li> <li>• Realización de informes anuales de seguimiento del Plan de Igualdad</li> </ul> <p>Fase 4</p> <p>Realización del informe final del Plan de Igualdad de Associació Dany Cerebral Adquirit ATEN3U Castelló.</p>
<b>PERSONAS DESTINATARIAS</b>	La Asociación La plantilla
<b>CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN</b>	Fase 1: de Mayo a Julio de 2023 Fase 2: Finales de Julio-Agosto de 2023 Fase 3: Reuniones semestrales después del Registro del Plan, durante toda la vigencia del mismo. Fase 4: Dos meses antes de la finalización de la vigencia del I Plan de Igualdad.
<b>RESPONSABLE</b>	Responsable del plan de igualdad Comisión de Negociación y posteriormente Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad Asesoría Externa
<b>RECURSOS ASOCIADOS</b>	✓ Recursos humanos: 3 personas representantes de la Asociación en las Comisiones de Negociación y Seguimiento.

	<p>Recursos materiales:</p> <p>Instalaciones y materiales propios de la entidad</p> <p>✓ Recursos Económicos:</p> <p style="text-align: right;">Asesoría Externa    900€</p> <p>20 horas personal miembro de la Comisión    1.600€</p>
<b>INDICADORES</b>	<p>Fase I: Diagnóstico y Plan de Igualdad firmado con acta de constitución de la Comisión de Seguimiento.</p> <p>Fase II: Plan visado.</p> <p>Fase III: Cada uno de los informes de seguimiento semestrales y anuales.</p> <p>Fase IV: Informe final.</p>

FICHA DE MEDIDA 0.1	
<b>AREA ACTUACIÓN</b>	DIFUSIÓN PLAN DE IGUALDAD
<b>MEDIDA</b>	<p>Dar a conocer el Plan de Igualdad y abrir canales de comunicación para que la plantilla lo conozca.</p> <p>Whatsap, tablon de anuncios y /o enlace a la página web.</p>
<b>OBJETIVOS</b>	<p>Dar a conocer el compromiso de la Entidad con la Igualdad de Género.</p> <p>Implicar a la plantilla en la importancia del Plan de Igualdad</p>
<b>DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA</b>	<p>Subir el Plan de Igualdad a la página web de la Asociación para darlo a conocer.</p> <p>Podrán usarse además otros medios de difusión, como el tablón de anuncios, correos electrónicos, etc.</p> <p>Igualmente se entregará un resumen del presente plan a las nuevas incorporaciones a la plantilla, junto con las medidas de conciliación existentes y el Protocolo contra el acoso sexual y razón de sexo de la entidad.</p>
<b>PERSONAS DESTINATARIAS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Plantilla de la Asociación</li> <li>● Visitantes de la página web</li> </ul>
<b>CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN</b>	En el primer mes desde el registro del Plan de Igualdad
<b>RESPONSABLE</b>	Responsable del plan de igualdad Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad
<b>RECURSOS ASOCIADOS</b>	Recursos humanos: Responsable del Plan de Igualdad

	Recursos materiales: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Página web de la Asociación</li> <li>- Tablón de anuncios.</li> <li>- Cuestionario</li> </ul> Económicos: <span style="float: right;">160€</span>
<b>INDICADORES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Número de visitas al enlace</li> <li>• Número de correos/whatsapp enviados a la plantilla</li> </ul> Resultados: Cuestionario a la plantilla previo al informe final.

## SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

FICHA DE MEDIDA 1	
<b>AREA ACTUACIÓN</b>	SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN
<b>MEDIDA</b>	Currículo Ciego
<b>OBJETIVOS</b>	Garantizar la igualdad en los procesos de selección
<b>DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA</b>	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.
<b>PERSONAS DESTINATARIAS</b>	Nuevas incorporaciones
<b>CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN</b>	Desde el inicio del Plan
<b>RESPONSABLE</b>	Recepcionista (recepción y archivo) Responsable del Plan de Igualdad Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad
<b>RECURSOS ASOCIADOS</b>	Humanos: Persona designada por dirección. Materiales: Los propios de la entidad. Económicos: <span style="float: right;">400€</span>
<b>INDICADORES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Número de CV ciegos</li> <li>• Número de contrataciones.</li> <li>• Número de contrataciones con el nuevo procedimiento, desagregada por sexo.</li> </ul>

FICHA DE MEDIDA 2	
<b>AREA ACTUACIÓN</b>	SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN/ LENGUAJE Y COMUNICACIÓN INCLUSIVA.
<b>MEDIDA</b>	Anuncios de empleo incluyentes y no sexistas.
<b>OBJETIVOS</b>	Favorecer la igualdad en el acceso al empleo.

<b>DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA</b>	Revisión y adecuación, si fuera necesario, del lenguaje e imágenes de los anuncios de vacantes, buscando que el lenguaje empleado no sea sexista ni las imágenes presenten sesgos de género
<b>PERSONAS DESTINATARIAS</b>	La plantilla y las nuevas incorporaciones
<b>CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN</b>	Segundo trimestre después de registrado el presente Plan de Igualdad y durante la vigencia del mismo.
<b>RESPONSABLE</b>	Responsable del Plan de Igualdad Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad.
<b>RECURSOS ASOCIADOS</b>	Humanos: Responsable del Plan de Igualdad Materiales: Los de la propia entidad Económicos:  80€
<b>INDICADORES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Número de anuncios de vacantes</li> <li>• Número de anuncios revisados</li> <li>• Número de correcciones realizadas (desagregado por sexo)</li> </ul> Resultados: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Número de candidaturas respondiendo a los anuncios (desagregado por sexo)</li> </ul>

<b>FICHA DE MEDIDA 3</b>	
<b>AREA ACTUACIÓN</b>	SELECCIÓN/CONCILIACIÓN/PREV ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.
<b>MEDIDA</b>	Información a las nuevas contrataciones.
<b>OBJETIVOS</b>	Difundir el compromiso de la entidad con la igualdad. Favorecer la conciliación laboral, personal y familiar. Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo en el entorno laboral.
<b>DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA</b>	Se elaborará una carpeta de archivos con un resumen del Plan de Igualdad y del Protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo, así como las medidas de conciliación vigentes en la entidad. Esta carpeta se enviará/entregará a las nuevas incorporaciones durante el proceso de acogida.
<b>PERSONAS DESTINATARIAS</b>	Nuevas incorporaciones a la plantilla
<b>CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN</b>	Segundo semestre después de registrado el presente Plan de Igualdad y durante la vigencia del mismo.
<b>RESPONSABLE</b>	Responsable del Plan de Igualdad Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad.
<b>RECURSOS ASOCIADOS</b>	Humanos: Responsable del Plan de Igualdad Materiales: Los de la propia entidad Económicos:  180€

<b>INDICADORES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Número de contrataciones</li> <li>• Número de carpetas enviadas</li> </ul> <p>Resultados:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cuestionario a la plantilla previo al informe de seguimiento del plan.</li> </ul>
--------------------	---

## CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

<b>FICHA DE MEDIDA 4</b>	
<b>AREA ACTUACIÓN</b>	CLASIFICACIÓN PROFESIONAL
<b>MEDIDA</b>	Revisión de las fichas de perfil de puestos de trabajo con el fin de eliminar sesgos de género , tal como establece la Ley 9/2003, de 2 de abril de la Comunidad Valenciana.
<b>OBJETIVOS</b>	Elaborar fichas de puestos de trabajo sin sesgos de género.
<b>DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA</b>	Revisión de las fichas de puestos de trabajo de modo que la definición de criterios se base en requisitos reales del puesto y no en función de aptitudes que tradicionalmente se consideran propias del sexo de las personas que lo han venido desempeñando.
<b>PERSONAS DESTINATARIAS</b>	La Plantilla
<b>CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN</b>	2 semestre del 2024.
<b>RESPONSABLE</b>	Responsable del Plan de Igualdad Comisión de seguimiento del Plan.
<b>RECURSOS ASOCIADOS</b>	Humanos: Responsable del Plan de Igualdad. Materiales Los de la propia entidad. Económicos: <span style="float: right;">320€</span>
<b>INDICADORES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fichas revisadas</li> <li>• Sesgos detectados</li> <li>• Número de correcciones realizadas</li> </ul>

## PROMOCIÓN PROFESIONAL

<b>FICHA DE MEDIDA 5</b>	
<b>AREA ACTUACIÓN</b>	PROMOCIÓN PROFESIONAL
<b>MEDIDA</b>	Introducir sistemas de promoción objetivos
<b>OBJETIVOS</b>	Eliminar sesgos de género en las promociones internas.
<b>DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA</b>	Redactar un documento que defina los criterios y objetivos mínimos que son tomados en consideración por la Asociación para las promociones.
<b>PERSONAS DESTINATARIAS</b>	La Plantilla

<b>CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN</b>	Cuarto semestre después de registrado el presente Plan de Igualdad.
<b>RESPONSABLE</b>	Dirección Responsable del Plan de Igualdad Comisión de seguimiento del Plan.
<b>RECURSOS ASOCIADOS</b>	Humanos: Dirección Materiales Los de la propia entidad. Económicos: <span style="float: right;">160€</span>
<b>INDICADORES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El propio documento.</li> <li>• Número de procesos de promoción realizados.</li> <li>• Número y porcentaje, desagregado por sexo, de candidaturas presentadas.</li> <li>• Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que participan en los procesos de promoción.</li> <li>• Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que promocionan.</li> </ul>

## FORMACIÓN

<b>FICHA DE MEDIDA 6</b>	
<b>AREA ACTUACIÓN</b>	FORMACIÓN/COMUNICACIÓN INCLUSIVA
<b>MEDIDA</b>	Taller de lenguaje inclusivo
<b>OBJETIVOS</b>	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.
<b>DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA</b>	Realizar un taller/curso de lenguaje y comunicación inclusiva.
<b>PERSONAS DESTINATARIAS</b>	La Plantilla
<b>CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN</b>	A lo largo de los 4 años de vigencia del presente Plan de Igualdad.
<b>RESPONSABLE</b>	Responsable del Plan de Igualdad Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad
<b>RECURSOS ASOCIADOS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Humanos: Profesional externa,</li> <li>• Materiales Instalaciones y materiales propios de la Entidad</li> <li>• Económicos Taller de lenguaje inclusivo: Financiado por Tripartita e impartido por persona especialista.</li> </ul> <span style="float: right;">120€</span>
<b>INDICADORES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Temario del taller, fecha y horario.</li> <li>• Listado de personas asistentes desagregado por sexo y puesto de trabajo.</li> </ul>

	Resultados: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cuestionario a la plantilla</li> </ul>
--	---

FICHA DE MEDIDA 7	
AREA ACTUACIÓN	FORMACIÓN
MEDIDA	Formación y sensibilización en igualdad de género para la realización de talleres de autodiagnóstico y empoderamiento.
OBJETIVOS	<p>Sensibilizar y formar a las profesionales de la Asociación.</p> <p>Extender al Plan de Igualdad a todas las mujeres asociadas.</p>
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	<p>La plantilla recibirá cursos de formación y sensibilización para la realización de talleres de autodiagnóstico y empoderamiento de las mujeres con DCA.</p> <p>La formación será impartida, a ser posible, dentro del horario laboral.</p>
PERSONAS DESTINATARIAS	La Plantilla
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Una vez al año durante la vigencia del plan.
RESPONSABLE	Responsable del Plan de Igualdad Comisión de seguimiento del Plan
RECURSOS ASOCIADOS	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Humanos: Profesional externa,</li> <li>• Materiales Instalaciones y materiales propios de la Entidad</li> <li>• Económicos Taller de lenguaje inclusivo: Financiado por Tripartita e impartido por persona especialista. 480€</li> </ul>
INDICADORES	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Listado de profesionales que han recibido la formación.</li> <li>• Temario de los cursos.</li> </ul> <p>RESULTADOS</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cuestionario a la plantilla previo al informe final del plan de igualdad.</li> </ul>

FICHA DE MEDIDA 8	
AREA ACTUACIÓN	FORMACIÓN/PREVENCIÓN VIOLENCIA DE GÉNERO
MEDIDA	Sensibilización y formación sobre violencia de género y discapacidad a la plantilla
OBJETIVOS	Capacitar al conjunto de profesionales en la integración de la perspectiva de género en la prevención, detección y atención a mujeres con DCA en situación de violencia.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Encuesta sondeo dirigida a profesionales de nuestra entidad que permita establecer el punto de partida en relación al conocimiento sobre</li> </ol>

	<p>violencia de género y su incidencia en el colectivo de mujeres con DCA.</p> <p>2. Curso de Formación para la CAPACITACIÓN y DETECCIÓN</p> <p>Dirigido a nuestro personal de atención directa</p> <p>El curso tendrá una duración de 20 horas preferiblemente en horario viernes tarde y sábado por la mañana</p>
<b>PERSONAS DESTINATARIAS</b>	<p>La Plantilla, personal de atención directa.</p> <p>Indirectas: Las mujeres con DCA usuarias de la entidad y sus familias.</p>
<b>CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN</b>	<p>Durante el primer año de vigencia del plan de igualdad.</p>
<b>RESPONSABLE</b>	<p>Responsable del Plan de Igualdad</p> <p>Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad</p>
<b>RECURSOS ASOCIADOS</b>	<p>Humanos:</p> <p>Profesional externo</p> <p>Equipo profesional de la entidad</p> <p>Materiales e instalaciones: Los propios de la entidad</p> <p>Económicos:</p> <p style="text-align: right;">3.200€</p>
<b>INDICADORES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Temario de la formación, fecha y horario.</li> <li>• Listado de personas asistentes desagregado por sexo y puesto de trabajo.</li> </ul> <p>Resultados:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Informe y presentación de resultados de la encuesta.</li> </ul>

## CONDICIONES LABORALES

FICHA DE MEDIDA 9	
<b>AREA ACTUACIÓN</b>	CONDICIONES DE TRABAJO /RETRIBUCIONES/CORRESPONSABILIDAD
<b>MEDIDA</b>	Informar a las mujeres sobre la minoración en las cotizaciones y las consecuencias a corto y largo plazo de la reducción de la jornada.
<b>OBJETIVOS</b>	Fomentar la corresponsabilidad. Informar a las trabajadoras en materia de igualdad laboral.
<b>DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA</b>	<p>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.</p> <p>Todo ello respetando en todo momento, la decisión de la trabajadora.</p>
<b>PERSONAS DESTINATARIAS</b>	Las mujeres de la plantilla

<b>CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN</b>	Inmediata a lo largo de todo el periodo de vigencia del presente Plan de Igualdad.
<b>RESPONSABLE</b>	Asesora laboral Responsable del Plan de Igualdad Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad
<b>RECURSOS ASOCIADOS</b>	Humanos: Asesora laboral Materiales: Los propios de la Asociación Económicos: 80€
<b>INDICADORES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Número de peticiones de reducción de jornada desagregadas por sexo.</li> <li>• Número de trabajadoras que han recibido la información.</li> </ul> Resultados: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Número de personas trabajadoras con reducción de jornada, desagregado por sexo.</li> </ul>

## CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL

<b>FICHA DE MEDIDA 10</b>	
<b>AREA ACTUACIÓN</b>	CONCILIACIÓN
<b>MEDIDA</b>	Difundir la medidas de conciliación existentes a toda la plantilla.
<b>OBJETIVOS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fomentar la corresponsabilidad.</li> <li>• Favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral</li> </ul>
<b>DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA</b>	<p>Informar a la plantilla de las medidas de conciliación recogidas en el Convenio y las mejoras existentes en la entidad.</p> <p>La comunicación se realizará utilizando el medio usado habitualmente (correo electrónico)</p> <p>La información también estará disponible en un lugar accesible en las instalaciones de la Asociación (Oficina/Tablón de anuncios)</p>
<b>PERSONAS DESTINATARIAS</b>	Toda la plantilla
<b>CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN</b>	Una vez al año a lo largo de todo el periodo de vigencia del presente Plan de Igualdad.
<b>RESPONSABLE</b>	Responsable del Plan de Igualdad Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad
<b>RECURSOS ASOCIADOS</b>	Humanos: Responsable del Plan de Igualdad o persona designada por ella. Materiales: Los propios de la Asociación Económicos:

	80€
<b>INDICADORES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Verificación de la elaboración de documentos informativos sobre medidas de conciliación y corresponsabilidad.</li> </ul> <p>Resultados:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Evolución en el uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad desagregado por sexo.</li> </ul>

## SALUD CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

FICHA DE MEDIDA 11	
<b>AREA ACTUACIÓN</b>	SALUD CON PERSPECTIVA DE GÉNERO
<b>MEDIDA</b>	Seguimiento del protocolo por riesgo de embarazo.
<b>OBJETIVOS</b>	Garantizar la salud de las mujeres de la plantilla.
<b>DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA</b>	Realizar informe de seguimiento del protocolo por riesgo de embarazo
<b>PERSONAS DESTINATARIAS</b>	Las mujeres de la plantilla
<b>CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN</b>	Una vez al año en los informes de evaluación del presente plan.
<b>RESPONSABLE</b>	Responsable del Plan de Igualdad Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad
<b>RECURSOS ASOCIADOS</b>	Humanos: Dirección Responsable de riesgos laborales Materiales: Los propios de la Asociación Económicos: <span style="float: right;">80€</span>
<b>INDICADORES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Número de mujeres que hicieron uso de este protocolo.</li> <li>• Informes anuales</li> </ul>

## RETRIBUCIONES

FICHA DE MEDIDA 12	
<b>AREA ACTUACIÓN</b>	RETRIBUCIONES/AUDITORÍA SALARIAL
<b>MEDIDA</b>	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.
<b>OBJETIVOS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Garantizar la igualdad retributiva entre mujeres y hombres.</li> <li>• Informar a la plantilla de las retribuciones contenidas en el Convenio.</li> </ul>
<b>DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA</b>	Difusión anual de las tablas salariales que permita a cada trabajador/a conocer si se está aplicando de manera

	<p>adecuada en su nómina o si se estuviera produciendo alguna discriminación. La difusión se hará por los medios habituales, correo electrónico.</p>
<b>PERSONAS DESTINATARIAS</b>	Toda la plantilla
<b>CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN</b>	Una vez al año a lo largo de todo el periodo de vigencia del presente Plan de Igualdad.
<b>RESPONSABLE</b>	Responsable del Plan de Igualdad Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad
<b>RECURSOS ASOCIADOS</b>	<p>Humanos: Dirección o persona designada por ella. Materiales: Los propios de la Entidad</p> <p>Económicos:</p> <p style="text-align: right;">4€</p>
<b>INDICADORES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Verificación de la elaboración de documento informativo de tablas salariales</li> <li>• Número de correos enviados y número de personas en plantilla desagregado por sexo.</li> </ul> <p>Resultados:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cuestionario a la plantilla previo al informe final del Plan</li> </ul>

FICHA DE MEDIDA 13	
<b>AREA ACTUACIÓN</b>	RETRIBUCIONES/REGISTRO RETRIBUTIVO
<b>MEDIDA</b>	Revisión anual e informe del Registro Retributivo del año anterior.
<b>OBJETIVOS</b>	Evitar la discriminación salarial directa e indirecta y las diferencias retributivas entre trabajadoras y trabajadores que ocupan el mismo puesto, categoría profesional.
<b>DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA</b>	<p>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.</p> <p>Dicho informe será evaluado por la Comisión de Seguimiento en sesión de debate, en caso de detectar algún desequilibrio, se aportará la medida correctora.</p>
<b>PERSONAS DESTINATARIAS</b>	La plantilla
<b>CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN</b>	Una vez al año, durante la vigencia del presente Plan de Igualdad.
<b>RESPONSABLE</b>	Responsable del Plan de Igualdad Comisión de seguimiento del plan de igualdad
<b>RECURSOS ASOCIADOS</b>	<p>Humanos: Asesoría externa</p> <p>Materiales: Los propios de la Entidad</p>

	Económicos 450€
<b>INDICADORES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Informe de los resultados de la revisión del Registro Retributivo.</li> </ul> Resultados: <ul style="list-style-type: none"> <li>Medidas correctoras en caso de ser necesarias.</li> </ul>

## INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

<b>FICHA DE MEDIDA 14</b>	
<b>AREA ACTUACIÓN</b>	REPRESENTACIÓN FEMENINA EN LOS ÓRGANOS DE DIRECCIÓN
<b>MEDIDA</b>	Mantener la paridad en los órganos de representación en la Junta del Patronato
<b>OBJETIVOS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mantener la presencia de mujeres en los órganos máximos de la Asociación</li> </ul>
<b>DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA</b>	Se buscará mantener y/o aumentar la representación femenina
<b>PERSONAS DESTINATARIAS</b>	La Junta del Patronato La Asociación
<b>CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN</b>	Continua.
<b>RESPONSABLE</b>	Responsable del Plan de Igualdad Comisión de Seguimiento del Plan
<b>RECURSOS ASOCIADOS</b>	Humanos: Dirección Materiales: Los propios de la Asociación Económicos 400€
<b>INDICADORES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Composición de la Junta del Patronato, desagregado por sexo.</li> </ul>

## PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

<b>FICHA DE MEDIDA 15</b>	
<b>AREA ACTUACIÓN</b>	PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO
<b>MEDIDA</b>	Difusión del protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
<b>OBJETIVOS</b>	Prevenir las situaciones de acoso sexual que pudieran producirse
<b>DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA</b>	La difusión podrá ser realizada mediante comunicación a la plantilla a través del canal usado habitualmente para las comunicaciones laborales

	<p>Igualmente se facilitará el protocolo a las personas que se incorporen a la plantilla.</p> <p>Debe contener una explicación clara y detallada de las definiciones básicas acoso sexual y por razón de sexo y sus tipos, así como sanciones, medidas y canales para denunciar y sus procesos.</p>
<b>PERSONAS DESTINATARIAS</b>	La plantilla
<b>CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN</b>	Primer semestre después de registrado el presente plan de igualdad.
<b>RESPONSABLE</b>	Responsable del plan de igualdad Comisión de seguimiento del plan de igualdad.
<b>RECURSOS ASOCIADOS</b>	<p>Humanos: Dirección o persona designada por ella.</p> <p>Materiales: Los propios de la entidad</p> <p>Económicos.</p> <p style="text-align: right;">40€</p>
<b>INDICADORES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Protocolo o resumen de este para su difusión.</li> </ul> <p><b>RESULTADOS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 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.</li> <li>• Número y tipo de actuaciones de información del protocolo.</li> <li>• Informe de incidencias de las personas responsables del protocolo de prevención de acoso sexual y por razón de sexo.</li> </ul>

## COMUNICACIÓN INCLUSIVA

<b>FICHA DE MEDIDA 16</b>	
<b>AREA ACTUACIÓN</b>	COMUNICACIÓN INCLUSIVA
<b>MEDIDA</b>	Revisión de la imagen corporativa, página web, cartelería y señalización de las instalaciones de la entidad.
<b>OBJETIVOS</b>	Garantizar que la imagen y comunicación de la entidad son inclusivas y no sexistas.
<b>DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA</b>	Se revisará el lenguaje y la imagen externa de la Asociación 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.

	<p>16.1 Revisión de las redes sociales de la Asociación. Informe y recomendaciones.</p> <p>16.2 Cambios en las redes sociales.</p> <p>16.3 Revisión de la cartelería y señalización de las instalaciones. Informe y recomendaciones</p> <p>16.4 Adecuación de cartelería y señalización.</p>
<b>PERSONAS DESTINATARIAS</b>	La Asociación Dany Cerebral Adquirit ATEN3U Castelló
<b>CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN</b>	<p>16.1 Durante el primer semestre después de registrado el presente plan de igualdad.</p> <p>16.2 Durante el segundo semestre.</p> <p>16.3 Durante el segundo año de implementación de este plan de igualdad.</p> <p>16.4 Durante el tercer año.</p>
<b>RESPONSABLE</b>	Responsable del plan de igualdad. Comisión de seguimiento del plan de igualdad.
<b>RECURSOS ASOCIADOS</b>	<p>Humanos: Dirección o persona designada por la misma</p> <p>Materiales Los propios de la entidad</p> <p>Económicos</p> <p style="text-align: right;">48€</p>
<b>INDICADORES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cada uno de los informes.</li> <li>• Número de recomendaciones de cada informe</li> <li>• Número de cambios llevados a cabo.</li> </ul> <p>Resultados:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Revisión previa al informe final del Plan.</li> </ul>

## PREVENCIÓN VIOLENCIA DE GÉNERO/MUJERES CON DCA

FICHA DE MEDIDA 17	
<b>AREA ACTUACIÓN</b>	PREVENCIÓN VIOLENCIA DE GÉNERO/MUJERES CON DCA
<b>MEDIDA</b>	Charlas formativas en violencia de género
<b>OBJETIVOS</b>	<p>Identificar, visibilizar y denunciar, prevenir situaciones de violencia de género en mujeres con DCA de la ciudad de Castellón e insistir en la importancia de los principios de no discriminación, igualdad de oportunidades, inclusión en la comunidad, vida independiente y acción positiva, promoviendo a su vez el empoderamiento individual y colectivo de las mujeres y niñas con DCA en todo el territorio de la ciudad de Castellón.</p> <p>Duración de 2 horas</p>
<b>DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA</b>	Charlas formativas en violencia de género.
<b>PERSONAS DESTINATARIAS</b>	Las mujeres y hombres participantes de los servicios de la Asociación y sus familias y también abiertas a la población general de Castellón

<b>CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN</b>	Durante el primer año.
<b>RESPONSABLE</b>	Dirección Responsable del Plan de Igualdad Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad.
<b>RECURSOS ASOCIADOS</b>	Humanos: 2 trabajadoras sociales y 3 psicólogas/os Materiales: Los propios de la entidad Económicos 200€
<b>INDICADORES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Número de personas asistentes, si es posible desagregado por sexo.</li> </ul> Resultados: <ul style="list-style-type: none"> <li>Informe sobre impacto de la actividad.</li> </ul>

<b>FICHA DE MEDIDA 18</b>	
<b>AREA ACTUACIÓN</b>	<b>PREVENCIÓN VIOLENCIA DE GÉNERO/MUJERES CON DCA</b>
<b>MEDIDA</b>	Desarrollo de 2 grupos artístico-narrativos de mujeres con DCA. Body mapping y fotografía.
<b>OBJETIVOS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Conocer a través de la expresión artística y narrativa, cómo la intersección entre las desigualdades y los determinantes de salud, de nacionalidad, etnia, clase social y género pueden relacionarse con las experiencias de violencia y discriminación de mujeres con DCA participantes de los servicios de nuestra entidad en el municipio de Castellón.</li> <li>Generar procesos comunitarios de participación de las mujeres con DCA que permitan abrir la mirada frente a la violencia de género y prevenirla.</li> </ul> <p>También tiene como objetivo sensibilizar a la población sobre la dimensión que adquiere la violencia de género en el colectivo de mujeres con discapacidad.</p>
<b>DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA</b>	Desarrollo de 2 grupos artístico-narrativos de mujeres con DCA. Se trata de una herramienta de investigación participativa que permite a las participantes reflexionar y explicar sus circunstancias sociales y de salud con el objetivo de capacitarlas para reconocer la violencia de la que pudiera ser víctimas y empoderarlas para hacerle frente

	Los resultados de los grupos de mujeres con DCA se presentará ante las personas asociadas, y a la población en general de Castellón.
<b>PERSONAS DESTINATARIAS</b>	Mujeres con DCA participantes de los servicios de nuestra entidad
<b>CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN</b>	Durante el primer año de vigencia del Plan de Igualdad.
<b>RESPONSABLE</b>	Dirección Responsable del Plan de Igualdad
<b>RECURSOS ASOCIADOS</b>	Humanos: 2 trabajadoras sociales y 3 psicólogas/os Materiales: Los propios de la entidad Económicos  3.000€
<b>INDICADORES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Listado de personas participantes</li> </ul> Resultados: <ul style="list-style-type: none"> <li>Informe de cada grupo.</li> <li>Presentación pública de resultados.</li> </ul>

#### MUJERES Y DAÑO CEREBRAL ADQUIRIDO

<b>FICHA DE MEDIDA 19</b>	
<b>AREA ACTUACIÓN</b>	MUJERES Y DAÑO CEREBRAL ADQUIRIDO
<b>MEDIDA</b>	Realizar un diagnóstico de igualdad entre las mujeres con DCA usuarias, cuidadoras, en prácticas y voluntarias de ATEN3U CASTELLÓ.
<b>OBJETIVOS</b>	Extender el plan de igualdad a todas las personas integradas en ATEN3U.
<b>DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA</b>	Realizar diagnóstico de igualdad incluyendo a: <ul style="list-style-type: none"> <li>Mujeres usuarias de los servicios de ATEN3U</li> <li>Mujeres cuidadoras de personas con DCA usuarias de los servicios de ATEN3U</li> <li>Mujeres en prácticas en ATEN3U</li> <li>Mujeres voluntarias en ATEN3U</li> </ul> La medida se desarrollará en varias fases. 19.1 Pase de cuestionario 19.2 Sistematización de las respuestas. 19.3 Análisis e informe de los resultados. 19.4 Propuestas en base al diagnóstico.
<b>PERSONAS DESTINATARIAS</b>	Mujeres usuarias, cuidadoras, en prácticas y voluntarias.
<b>CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN</b>	19.1 A lo largo del primer año de implementación de este plan de igualdad. 19.2 A lo largo del segundo año. 19.3 A lo largo del tercer año. 19.4 A lo largo del cuarto año.
<b>RESPONSABLE</b>	Dirección Responsable del Plan de Igualdad Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad.

<b>RECURSOS ASOCIADOS</b>	Humanos Dirección y persona designada por ella. Materiales: Los propios de la entidad. Económicos  3.000€
<b>INDICADORES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cuestionario</li> <li>• Número de mujeres que han contestado el cuestionario, desagregado según la clasificación incluida en la descripción detallada de la medida.</li> <li>• Resultados sistematizados</li> </ul> Resultados: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Informe.</li> <li>• Propuestas.</li> </ul>

<b>FICHA DE MEDIDA 20</b>	
<b>AREA ACTUACIÓN</b>	<b>MUJERES Y DAÑO CEREBRAL ADQUIRIDO</b>
<b>MEDIDA</b>	Realizar talleres de empoderamiento y formación para mujeres con DCA y mujeres cuidadoras de personas con DCA.
<b>OBJETIVOS</b>	Extender el plan de igualdad a todas las personas integradas en ATEN3U  Favorecer el empoderamiento de las mujeres con DCA y mujeres cuidadoras de personas con DCA
<b>DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA</b>	Charlas presenciales con metodología eminentemente práctica en los talleres de empoderamiento destinados a cada uno de los grupos de mujeres, con dinámicas de apoyo entre las participantes.  Se realizarán talleres de promoción de la salud y el bienestar de las personas cuidadoras, mayoritariamente mujeres
<b>PERSONAS DESTINATARIAS</b>	Mujeres usuarias y personas cuidadoras.
<b>CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN</b>	1 taller anual a lo largo de todo el periodo de vigencia del presente Plan de Igualdad.
<b>RESPONSABLE</b>	Dirección Responsable del Plan de Igualdad Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad.
<b>RECURSOS ASOCIADOS</b>	Humanos: 2 trabajadoras sociales y 3 psicólogas/os Materiales: Los propios de la entidad Económicos  3.200€
<b>INDICADORES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Listado y temática de talleres realizados</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>Número de personas asistentes a cada taller desagregado por sexo.</li> </ul> <p>Resultados:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Cuestionario a las personas usuarias</li> </ul>
--	---

## CALENDARIZACIÓN

MEDIDA	MayJun23	2 sem. 23	1 sem24	2sem24	1sem25	2sem.25	1sem26	2sem26	1sem27	Jul.Sep27
M.0	F.1	F2	F3	F3	F3	F3	F3	F3	F3	F4
M.01										
M.1										
M.2										
M.3										
M.4										
M.5										
M.6										
M.7										
M.8										
M.9										
M.10										
M.11										
M.12										
M.13										
M.14										
M.15										
M.16		16.1	16.2	16.3		16.4				
M.17										
M.18										
M.19		19.1		19.2		19.3		19.4		

## SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN

### MODELO OFICIAL PARA EL SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD.

1.-La Asociació Dany Cerebral Adquirít ATEN3U CASTELLÓ , nombra como responsable de Igualdad a la directora , Amalia Dieguez Ramírez , 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 (frecuencia: semestral, anual) 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 APCOM.
- 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 APCOM, 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)			
OBJETIVOS (Trasladar objetivos de ficha de la medida)			
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			

## 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?

## 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 I PLAN DE IGUALDAD DE LA ASOCIACIÓN DANY CEREBRAL  
ADQUIRIT. ATEN3U CASTELLO

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

**Por la FUNDACIÓN DANY CEREBRAL ADQUIRIT. ATEN3U CASTELLO, con CIF G12517587**

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

ANA BADIA REMOLAR, Vicepresidenta y parte de la Comisión Negociadora del Plan citado.

JUAN JOSÉ FORNER CONDE, Presidente y parte de la Comisión Negociadora del Plan.

**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 I Plan de Igualdad de Asociación Dany Cerebral Adquirit, 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 I PLAN DE IGUALDAD DE LA ASOCIACIÓN 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 13 horas del día 27 de julio de 2023

**Amalia Diéguez Ramírez**  
Directora



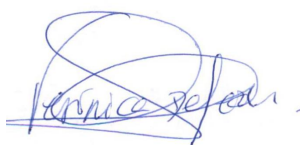
**Ana Badia Remolar**  
Vicepresidenta



**Juan José Forner Conde**  
Presidente



**Verónica Defez Alonso**  
RLT CCOO



**María José Corcoles Esteve**  
RLT. CCOO



**Carlos Egüen Sevillano**  
RLT CCOO



# FENT EMPRESA. IGUALS EN OPORTUNITATS



La Generalitat Valenciana concedeix a l'empresa:

**ASOCIACIÓN DE DAÑO CEREBRAL ADQUIRIDO ATEN3O CASTELLÓN**  
(NIF:G12517587)

amb Pla d'Igualtat visat d'aplicació en tots els seus centres radicats a la Comunitat Valenciana, d'acord al Decret 133/2007, de 27 de juliol, del Consell el segell "Fent Empresa. Iguals en Oportunitats" de conformitat amb l'establert a l'Ordre 18/2010, de 18 d'agost, de la Vicepresidència i Conselleria d'Igualtat i Polítiques Inclusives.

con Plan de Igualdad visado de aplicación en todos sus centros radicados en la Comunitat Valenciana, de acuerdo al Decreto 133/2007, de 27 de julio, del Consell el sello "Fent Empresa. Iguals en Oportunitats" de conformidad con lo establecido en la Orden 18/2010, de 18 de agosto, de la Vicepresidencia y Conselleria de Igualdad y Políticas Inclusivas.

Data d'inici:

27/07/2023

Data d'Expiració:

26/07/2027

Firmado por Davinia Bono Pozuelo el  
05/10/2023 16:51:04  
Cargo: Directora General d'Igualtat i de  
l'Institut de les Dones



**GENERALITAT  
VALENCIANA**

Vicepresidencia Segunda y  
Conselleria de Servicios Sociales,  
Igualdad y Vivienda