



II Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

PATRONATO INTERMUNICIPAL
FRANCISCO ESTEVE

2021-2025

Empresa: Patronato Intermunicipal Francisco Esteve

Título: II Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres

Fecha: 31 de marzo de 2021

Entidad Colaboradora: ÍNDICE COLSULTORÍA

II PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES
PATRONATO INTERMUNICIPAL FRANCISCO ESTEVE
MARZO 2021

1. PRESENTACIÓN

La Asociación **PATRONATO INTERMUNICIPAL FRANCISCO ESTEVE** es una asociación de alcance provincial, constituida por padres, madres y familiares de personas con discapacidad intelectual. Todas las familias, así como las propias personas con discapacidad intelectual, pueden formar parte de la asociación, que se rige por la legislación vigente sobre Asociaciones y por sus Estatutos.

La Asociación se constituyó en 1978 y figura inscrita en el Registro Nacional de Asociaciones con el número 24.049 y en el Registro Provincial de Asociaciones con el número 1.051.

En el año 1993 el Patronato fue declarado por el Consejo de Ministros como asociación de Utilidad Pública.

El órgano de Gobierno de la Asociación es la Asamblea General de asociados/as y su órgano de representación, la Junta Directiva, está compuesta por familiares de la asociación. También participa en dicha Junta Directiva un/a representante de cada uno de los ayuntamientos que colaboran en su mantenimiento como miembros natos de la misma: Paterna, Manises y Quart de Poblet.

La Junta Directiva es la encargada de ejercitar la representación de la Asociación y llevar a término la dirección y la administración de los centros y servicios de la manera más amplia que reconoce la ley, de acuerdo con las normas, las instrucciones y las directrices generales que la Asamblea General establezca.

El Gerente es el responsable del funcionamiento cotidiano de los centros y tiene delegadas por la Junta Directiva las funciones administrativa, económica, social y de personal, realizando el seguimiento económico, laboral y organizativo de la entidad.

El Patronato tiene su sede social en Paterna, en la Calle Continuación de Vicente Cardona s/nº. El colectivo al que la Asociación dirige toda su actividad son las personas con diversidad funcional intelectual junto con sus familias. Todas nuestras actividades, centros, servicios y programas están destinados a ofrecer una respuesta especializada y completamente adaptada en cada uno de los casos y en función de las necesidades de cada una de las personas y de sus familias.

La historia de la asociación se remonta a la década de los años 70, cuando un grupo de madres y padres, preocupados por ofrecer a sus hijos e hijas los apoyos y la educación que necesitaban, se pusieron en contacto con los ayuntamientos de Manises, Paterna y Quart de Poblet. Habiendo obtenido el apoyo de los estos tres ayuntamientos se constituyó la Asociación.

En sus inicios, el Patronato Intermunicipal Francisco Esteve creó el Centro de Educación Especial, actualmente concertado con la Consellería de Educación, para atender al alumnado con discapacidad intelectual en edad escolar, al que más tarde se le sumó un Centro Ocupacional. Este tuvo su propio edificio a partir del año 1988. Desde el año 1994 la entidad empezó a trabajar la atención temprana ambulatoria desde los propios servicios del colegio, ante la carencia de servicios especializados de este tipo. Este hecho, añadido a la falta de recursos para los chicos y chicas con más necesidades de apoyo a partir del límite de la escolaridad, condujo al Patronato, fiel a sus estatutos, a la creación de dos nuevos recursos para dar cobertura a estas necesidades: el Centro de Día para personas adultas gravemente afectadas y el Centro de Atención Temprana que comenzaron a funcionar en el año 2003.

También en la década de los 90, el Patronato gestionó, en colaboración con los Ayuntamientos de Quart de Poblet, Manises y Paterna, un Proyecto “Horizon” financiado con Fondos Europeos: el Proyecto “Turia” de Empleo con Apoyo, siendo pioneros en la comarca en la implementación de esta metodología para la inclusión socio-laboral de las personas con discapacidad intelectual y del desarrollo.

En 2008 La Asociación creó el Servicio de Empleo con Apoyo.

Entre los años 2005 y 2020 la Asociación ha gestionado el Centro Ocupacional Municipal de Quart de Poblet.

Asimismo, desde enero de 2018 y hasta marzo de 2021, también ha gestionado el Centro Ocupacional Municipal de Manises.

El Patronato Intermunicipal Francisco Esteve en la actualidad.

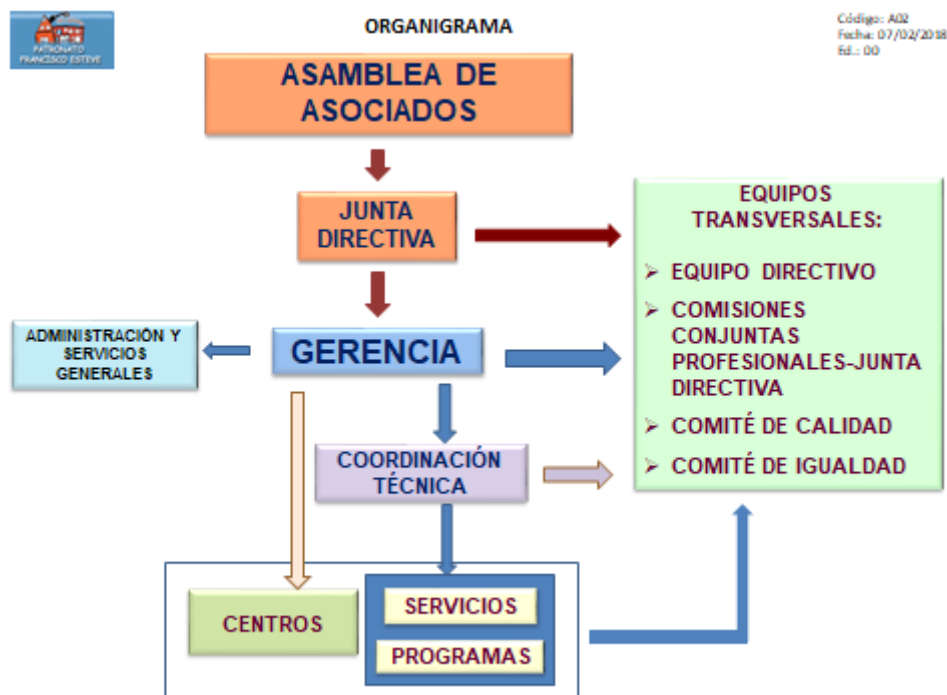
Tras sus 47 años de historia, el Patronato Intermunicipal Francisco Esteve en la actualidad cuenta con diferentes recursos que abarcan todo el ciclo vital y cubren un amplio abanico de necesidades de las personas con discapacidad intelectual y del desarrollo.

La Asociación es titular de un Centro de Educación Especial, un Centro Ocupacional, un Centro de Día para adultos y un Centro de Atención Temprana.

Además, la Asociación ofrece a las personas socias, los servicios de: Atención a las familias (Trabajo Social), Empleo con Apoyo, Apoyo a la Vida Independiente, Ocio Inclusivo y Respirio Familiar.

Para promover el compromiso personal y la participación social del voluntariado en atención a las personas con discapacidad intelectual o en riesgo de padecerla, la Asociación desarrolla un programa específico de Voluntariado y está constituida e inscrita como Entidad de Voluntariado en el registro administrativo correspondiente

- Estructura Organizativa:



- **Dispersión geográfica:** No aplica
- **Instalaciones:** Las instalaciones del Patronato se encuentran en Paterna. Todos los centros así como la sede social están domiciliados en Vicente Cardona s/n. Los servicios y programas en Vicente Cardona 28.
- **Sector de Actividad:** Atención a Personas con Diversidad Funcional

La entidad tiene un único centro de trabajo en el que se encuentran ubicados todos sus servicios.

- **CENTRO DE ATENCIÓN TEMPRANA:** EL CDIAT Enrique Riquelme es un centro de atención ambulatoria en el que se atiende a niños y niñas con trastorno en su desarrollo o riesgo de padecerlo, además de sus familias o entornos más próximos. Se puso en funcionamiento en el año 2003 y actualmente tiene acreditadas por la Conselleria de Igualdad y Políticas Inclusivas 70 plazas. El equipo de Centro está formado por una psicóloga, técnicas de atención temprana, fisioterapeuta y terapeuta ocupacional.
- **CENTRO DE EDUCACIÓN ESPECIAL:** El CEE Francisco Esteve es un colegio concertado en el que se escolarizan alumnos que presentan Necesidades Educativas Especiales (NEE), de carácter permanente y que en ocasiones tienen asociados otras dificultades ya sean de tipo motor, sensorial, mental o emocional. La ratio máxima es de 54 alumnos distribuidos en 9 unidades educativas. Sus edades están comprendidas entre los 3 y los 21 años. Son atendidos por maestros de Pedagogía Terapéutica, Educadores, maestros de Audición y Lenguaje, Fisioterapeutas, maestro de Educación Física y Música.
- **CENTRO DE DÍA** del Patronato Intermunicipal “Francisco Esteve” de Paterna es un servicio subvencionado por la Consellería de Bienestar Social que atiende en régimen de media pensión a personas adultas con discapacidad intelectual gravemente afectados. Se puso en funcionamiento en el mes de octubre de 2003 y en la actualidad cuenta con una capacidad para 27 usuarios/as. Las personas que se atienden son en su mayoría residentes en los municipios de Manises, Paterna y Quart de Poblet y por lo general presentan un gran deterioro de sus capacidades funcionales; con diverso grado de afectación y limitaciones importantes, requiriendo de apoyos generalizados para acceder y utilizar todo tipo de recursos.
- **CENTRO OCUPACIONAL PATERNA:** El Centro Ocupacional Francisco Esteve es un centro de atención diurna para personas adultas con discapacidad intelectual que tiene por objeto facilitar que las personas usuarias puedan alcanzar dentro de las posibilidades de cada uno su máximo desarrollo personal, social y laboral con el fin último de mejorar su calidad de vida. Por este motivo, se desarrollan diferentes programas y actividades terapéuticas,



rehabilitadoras y formativas. El Centro está en funcionamiento desde 1978 y en la actualidad atiende a 72 personas.

- **TRABAJO SOCIAL.**

La Trabajadora Social es una profesional de acción social con un amplio conocimiento de las estructuras y procesos sociales con competencias para intervenir en las situaciones que viven las familias y personas usuarias.

En la atención a las personas, no podemos olvidar que cada familia y cada persona con y sin diversidad funcional es única, por lo que la mejora de la calidad de vida familiar debe partir de la individualidad de cada una de las personas que la forman. El servicio de trabajo social de **PATRONATO INTERMUNICIPAL FRANCISCO ESTEVE** atiende a las necesidades y demandas a nivel social de las personas con diversidad funcional intelectual o con riesgo de padecerla y de sus familias que forman parte de la asociación o en aquellos casos que a criterio profesional se vea la necesidad de una intervención más específica.

- **EMPLEO CON APOYO.**

El Servicio de Formación y Empleo con Apoyo pretende dar respuesta a la inquietud de las personas con discapacidad intelectual vinculadas al Patronato cuyos proyectos de vida pasan por conseguir y mantener un empleo en el mercado ordinario y el éxito en la consecución de los objetivos que en este ámbito se plantea a través de la metodología específica de Empleo con Apoyo. Tiene por misión acompañar y prestar los apoyos necesarios en todo el itinerario formativo y de empleo a las personas con discapacidad intelectual que acuden al servicio, y hunde sus principios en la Planificación Centrada en la Persona.

- **APOYO A LA VIDA INDEPENDIENTE.**

El Programa de Apoyo a la Vida Independiente tiene como finalidad ofrecer ayuda, orientación y apoyo a las personas con discapacidad intelectual para vivir de forma independiente, permitirles experimentar vivencias, de forma práctica, en su entorno habitual. Está dirigido a personas con discapacidad intelectual o del desarrollo de la asociación que viven solas, con un progenitor de avanzada edad o con un familiar que no puede prestar atención en las condiciones necesarias y, que han cumplido los 18 años de edad.

- **OCIO Y TIEMPO LIBRE**

El programa de Ocio pretende promover y facilitar en el tiempo libre la realización de actividades de carácter inclusivo de forma autónoma, ofreciendo los apoyos necesarios que las

personas beneficiarias requieren (gestión de la actividad, acompañamiento, dinamización, etc.). El servicio de ocio inclusivo pretende ser un espacio que presta apoyos personales y que sirve de puente entre las personas con discapacidad intelectual y la comunidad en la que viven con el fin último de mejorar la calidad de vida de cada persona con discapacidad intelectual y de contribuir a la transformación de los entornos comunitarios de ocio proporcionando y promoviendo recursos, apoyos, redes y oportunidades para que cada persona decida cómo disfrutar de su ocio en la comunidad.

- **RESPIRO FAMILIAR**

El Programa de Respiro Familiar está dirigido en primera instancia a los familiares que conviven con personas con discapacidad intelectual con grandes necesidades de apoyo. El programa gestionará y llevará a cabo, actividades puntuales de respiro y estancias, a fin de facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral del/la cuidador/a de la persona con discapacidad intelectual en el seno familiar. Este programa tiene como finalidad, por tanto, servir de apoyo a los cuidadores y cuidadoras familiares, facilitándoles que dispongan de momentos para su descanso, ocio y auto-cuidado de manera que se prevengan las situaciones derivadas de la sobrecarga familiar.

- **VOLUNTARIADO.**

La acción voluntaria es a día de hoy una apuesta estratégica de nuestra entidad como forma de cumplir mejor con nuestra Misión. El voluntariado es, además, una buena forma de que las personas se acerquen a nuestra asociación, conozcan lo que hacemos y, sobre todo, conozcan la realidad del colectivo de personas con diversidad funcional intelectual. A la vez, las personas que forman parte de la entidad se benefician del trabajo de otras personas, que de forma desinteresada, ayudan y colaboran en las actividades que desarrollamos. Integrar la figura del voluntariado en nuestros proyectos sociales está contribuyendo a que nuestros objetivos se cumplan y que nuestros proyectos tengan mucho más impacto y éxito. Disponemos por ello de un Plan de Voluntariado que incluye un Plan de Formación del Voluntariado De manera previa a la existencia de este plan, también participaban en nuestras actividades personas voluntarias que recibían formación 'ad hoc'. Sin embargo, la sistematización del trabajo con los voluntarios y voluntarias a través de la elaboración del plan nos ha permitido aumentar su número e implicación así como constituirnos como Entidad de Voluntariado

2. JUSTIFICACIÓN JURÍDICA

El objetivo de este II Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres para la Asociación Patronato Intermunicipal Francisco Esteve, es seguir trabajando para conseguir una organización más informada, más abierta, más preparada para el futuro, más moderna y que ofrezca una mayor calidad de vida al personal que trabaja en ella y a las personas con discapacidad intelectual y sus familias. Porque eso es lo que significa ser una organización comprometida con la igualdad de oportunidades.

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

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

En nuestro país, la Constitución de 1978 proclama en su artículo 14 el derecho a la igualdad y la no discriminación por razón de sexo; y por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sea real y efectiva.

El pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley se completó con la aprobación de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH) dirigida a hacer efectiva la igualdad real entre mujeres y hombres removiendo los obstáculos que impiden conseguirla. Su desarrollo reglamentario se realiza a través del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y el RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

El Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de la Asociación Patronato Intermunicipal Francisco Esteve tiene como fin dar cumplimiento a dicha Ley.

El artículo 45.1 de la LOIEMH obliga a las organizaciones a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral y para ello deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán

negociar, y en su caso, acordar, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras (RLT). Siendo el RDL 6/20219, de 1 de marzo de 2019, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, quien establece los límites sobre la obligatoriedad/voluntariedad de las organizaciones para elaborar planes de igualdad.

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

El compromiso de la Dirección con este objetivo y la implicación de la plantilla en esta tarea es una obligación si se quiere conseguir que este Plan de Igualdad sea un instrumento efectivo de mejora del clima laboral, de la optimización de las capacidades y potencialidades de toda la plantilla y, con ello, de la mejora de la calidad de vida y del aumento de la productividad y no un mero documento realizado para dar apariencia legal.

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

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

3. PARTES QUE CONCIERTAN EL PLAN

Para suscribir el plan se constituyó un Comité Negociador en fecha 25 de enero de 2021 con las siguientes funciones:

La comisión negociadora tendrá competencias en:

- a) Cierre de los planes de igualdad anteriores.

- b) Negociación y elaboración del diagnóstico, así como sobre la negociación de las medidas que integrarán el plan de igualdad
- c) Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.
- d) Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
- e) Impulso de la implantación del plan de igualdad en la empresa.
- f) Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del plan de igualdad implantadas.
- g) Remisión del Plan de Igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.
- h) El impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla



La Comisión Negociadora del diagnóstico y el Plan de Igualdad estará constituida por:

En representación de la Asociación PATRONATO INTERMUNICIPAL FRANCISCO ESTEVE

- Salomé Benavent Nácher, con DNI 25402113Q en calidad de miembro de la JUNTA DIRECTIVA de la Asociación.
- M^a Carmen Carou Romero, con DNI 52679160Y en calidad de miembro de la JUNTA DIRECTIVA de la Asociación.
- Eva Luna Botet, con DNI 52684516A en calidad de Coordinadora Técnica de la Asociación.

En representación de la plantilla por:

- Lorenza Pérez Ruiz, con DNI 52723118B en calidad de Delegada del personal.
- Clara Usach Navarré, con DNI 48688896N en calidad de Delegada del personal.
- Fco. Javier Molina Devís, con DNI 48310957D en calidad de Delegado del personal

Régimen de funcionamiento de la Comisión Negociadora

La Comisión Negociadora acuerda que se nombre a:

- Presidente/a, de entre sus integrantes, a Lorenza Pérez Ruiz, con DNI 52723118B

- Secretario/a a Eva Luna Botet, con DNI 52684516A

Serán funciones de la Presidencia:

- Representar a la comisión
- Acordar la convocatoria de las sesiones y fijar el orden del día.
- Presidir las sesiones, moderar el desarrollo de los debates y suspenderlos por causas justificadas.

Serán funciones de la Secretaría:

- Efectuar la convocatoria de las sesiones por orden de la Presidencia que se dirigirá a las personas que constituyen la comisión y a las personas que asistan como especialistas o invitados/as.
- Recibir las comunicaciones dirigidas a la Comisión.
- Redactar las actas de la Comisión.

Ambas partes acuerdan que las funciones de la Presidencia y la Secretaría de la Comisión Negociadora recaigan, alternativamente, en cada una de las representaciones cada dos años.

4. RESPONSABLE DE IMPLANTACIÓN

La responsabilidad sobre la implantación es de la comisión negociadora.

Persona de contacto para el plan de igualdad: Eva Luna Botet.

5. CALENDARIO DE ELABORACIÓN DEL PLAN

Este plan de igualdad se elaboró según el siguiente calendario:

- Constitución de la comisión negociadora: 25/01/2021
- Diagnóstico: Diciembre 2020 – Febrero 2021 -> Participa en su realización la Coordinadora Técnica de la Asociación y la administración de forma directa, el personal y la dirección a través de cuestionarios, la comisión negociadora a través de las reuniones de revisión y aprobación, con el apoyo de Índice Consultoría y Formación, S.L.

- Desarrollo del Plan de Igualdad: Febrero - Marzo 2021 -> Participa en su realización las mismas personas o entidades que para el diagnóstico.
- Negociación del Plan de Igualdad: 25 de marzo de 2021
- Aprobación del Plan de Igualdad: 31 de marzo de 2021

6. AMBITO PERSONAL, TERRITORIAL, TEMPORAL

El ámbito de aplicación de este Plan de Igualdad se extiende a todo el personal de la Asociación Patronato Intermunicipal Francisco Esteve.

El ámbito territorial del plan coincide con el ámbito de acción territorial de la entidad que es de alcance provincial.

La vigencia de este plan es cuatro años, desde el 31 DE MARZO DE 2021 hasta el 30 DE MARZO DE 2025

7. CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO

El diagnóstico se realizó a partir del análisis de la información cuantitativa y cualitativa aportada por la organización y su personal, así como el apoyo de ambas partes en la elaboración del diagnóstico y de este plan de igualdad.

A. Características generales de la entidad

FICHA TÉCNICA	
Nombre o Razón Social:	PATRONATO INTERMUNICIPAL FRANCISCO ESTEVE
Forma Jurídica:	ASOCIACIÓN
Actividad:	ATENCIÓN A PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL Y SUS FAMILIAS
Provincia:	VALENCIA
Municipio:	PATERNA
Teléfono:	961381453
CIF:	G46107819
CNAE:	8510
Convenio Colectivo:	VII Convenio Colectivo de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad de la Comunidad Valenciana
Correo electrónico:	asociación@patronatofranciscoesteve.org
Página web:	https://patronatofranciscoesteve.org
Persona de contacto:	EVA LUNA BOTET
Entidad Colaboradora:	ÍNDICE CONSULTORÍA

B. Distribución de la plantilla

Todos los datos aportados han sido extraídos del informe de diagnóstico, el cual se incorpora como anexo al plan.

Por género:

Mujer	Hombre	Total general	% M	% H
82	18	100	82%	18%

13

Por servicios:

	Mujer	Hombre	Total general	% M	% H	% total
ASOC	17	4	21	21%	22%	21%
CAT	10		10	12%	0%	10%
CD	7	5	12	9%	28%	12%
CE	1		1	1%	0%	1%
CEE	38	3	41	46%	17%	41%
CO	9	6	15	11%	33%	15%
Total general	82	18	100			

Por puesto de trabajo:

	Mujer	Hombre	Total general	% M	% H	% M	% H	% total
Administración jefa	2		2	100%	0%	2%	0%	2%
Administrativa	1		1	100%	0%	1%	0%	1%
Aux.comedor	14		14	100%	0%	17%	0%	14%
Aux.ocupacional		3	3	0%	100%	0%	17%	3%
Aux.transporte	2	2	4	50%	50%	2%	11%	4%
Conductor transporte	1		1	100%	0%	1%	0%	1%
Conserje		1	1	0%	100%	0%	6%	1%
Cuidador/a	3		3	100%	0%	4%	0%	3%
Director/a	4	2	6	67%	33%	5%	11%	6%
Educador/a	11	2	13	85%	15%	13%	11%	13%
Fisioterapia	6	2	8	75%	25%	7%	11%	8%
Limpieza	5	1	6	83%	17%	6%	6%	6%
Logopeda	2		2	100%	0%	2%	0%	2%
Maestra Audición y Lenguaje	4		4	100%	0%	5%	0%	4%
Maestra/o	9	2	11	82%	18%	11%	11%	11%
Monitor/a ocupacional	10	3	13	77%	23%	12%	17%	13%
Psicología	2		2	100%	0%	2%	0%	2%

Técnica Atención temprana	5		5	100%	0%	6%	0%	5%
Trabajo Social	1		1	100%	0%	1%	0%	1%
Total general	82	18	100					

Conclusiones:

- La plantilla está feminizada por el propio sector de actividad.
- La participación en cada franja de edad en mujeres y hombres en muy parecida por lo que las medidas de conciliación necesarias, en base a esta información, serán las mismas para mujeres y hombres.
- El tipo de relación laboral más frecuente es el contrato indefinido a tiempo completo con un 65% de la plantilla, existiendo un 16% más de contratación de hombres en esta modalidad. La siguiente modalidad más frecuente es la indefinida a tiempo parcial con mayor representación de mujeres un 6% más que de hombres en este tipo de contrato. No son diferencias significativas pero es indicador a vigilar.
- Hay una diferencia de 7% en cuanto a la contratación indefinida de hombres frente a la de mujeres, esto es debido a que los contratos de obra y servicio específicos para un proyecto concreto con fecha fin, son todo mujeres, mientras que los dos contratos de interinidad corresponden a 1 mujer y 1 hombre.
- Existe mucha estabilidad en la plantilla, teniendo el 60% una antigüedad de más de 10 años, con proporciones muy parecidas en mujeres y hombres. Solo el 3% de la plantilla tiene una antigüedad inferior a 1 año y corresponden a los contratos por obra y servicio
- En general todos los centros se encuentran feminizados excepto el Centro de Día y el Centro Ocupacional que tiene una participación paritaria de mujeres y hombres. No se identifica infrarrepresentación femenina
- La práctica totalidad de las categorías profesionales están feminizadas
- Todos los puestos de trabajo están feminizados excepto el de auxiliar ocupacional y conserje que se encuentran 100% masculinizados, si bien, el conserje es un puesto unipersonal
- Se identifican algunos puestos sobre-cualificados, si bien son puestos de categorías profesionales inferiores como puede ser cuidadores, administrativo, etc. No obstante, no se identifica como una tendencia en la organización.

C. Proceso de selección y contratación

La entidad cuenta con un protocolo de selección en el que se describe el procedimiento para una selección transparente y objetiva.

Así mismo, existe una Comisión de Selección compuesta por:

- La Presidenta de la Asociación
- El Gerente de la Asociación
- El director o directora del centro para el que se realiza la selección la persona responsable del área donde está la vacante.
- Un/una representante del Comité de Empresa, con voz y sin voto para garantizar que se respetan los derechos del trabajador/a durante el proceso.
- Un/una profesional del área correspondiente, con voz y sin voto.
- Cualquier miembro de la Junta Directiva que lo desee, con voz y sin voto.

El proceso consta de dos fases:

- Una fase objetiva de baremación de méritos.
- Una fase de entrevista.

Todas las personas que lo deseen y cumplan los requisitos establecidos pueden presentarse a las plazas vacantes. La organización no realiza ninguna restricción por razón de sexo.

Las ofertas de empleo se publican en el tablón de anuncios de la entidad. En ella se establecen los requisitos del puesto y los criterios de valoración para cada convocatoria.

Todas las personas que participan en los procesos de selección ya cuentan con formación en igualdad, específicamente en la realización de procesos de selección no discriminatorios por razón de sexo. Así se pretenden evitar los posibles sesgos inconscientes que aplicamos en los procesos de selección.

Un criterio establecido en nuestro primer plan de igualdad para los procesos selectivos es que a igualdad de mérito y capacidad se contratará al sexo menos representado por puesto. En un sector y una plantilla tan feminizada como la nuestra es una forma de incluir de manera creciente a sexo masculino en puestos y tareas tradicionalmente desarrolladas por mujeres (cuidados, enseñanza, limpieza, etc).

Conclusiones: El protocolo de selección funciona correctamente aun así incorporamos como objetivos del plan algunas propuestas de mejora.

D. Formación

Una de las funciones objetivo de la gestión de los recursos humanos de cualquier organización es la capacitación profesional. La organización cuenta con un Plan de Formación Anual en el que se planifican las acciones formativas que se llevarán a cabo anualmente teniendo en cuenta las líneas estratégicas y las necesidades de formación de la plantilla en conocimientos, habilidades y valores. Las propuestas formativas tienen en cuenta también los intereses de los trabajadores y trabajadoras de la plantilla siempre que redunden en beneficio de la organización y se encuentren dentro del margen presupuestario de la entidad. El análisis del impacto de la formación por sexos durante los tres años de vigencia de nuestro I Plan de Igualdad arroja un resultado positivo en favor de las mujeres de la plantilla, lo cual correlaciona con la proporción de mujeres que la forman con respecto al número de hombres

Conclusiones:

- La formación tiene un mayor impacto en las mujeres lo cual correlaciona con el hecho de que se trata de un plantilla muy feminizada. Se observa que la formación no alcanza al 100% de la plantilla. Existen determinados grupos (auxiliares, administración, limpieza que han participado mucho menos revisando el histórico de tres años). Sería conveniente analizar los motivos (horarios, tipo de formación, temas)
- Tal y como se ha gestionado y organizado el Plan de formación hasta la fecha, quedan fuera normalmente las trabajadoras y trabajadores de las áreas con menos personal o que no son de atención directa como administración o limpieza.

E. Promoción profesional

Siempre que se produce una vacante de más de tres meses de duración se realiza un proceso de promoción interna a la que puede concurrir cualquier profesional que trabaje o haya trabajado en cualquiera de nuestros centros/servicios al menos 3 meses en los últimos 12, con el fin de favorecer la promoción profesional dentro de la entidad y favorecer las oportunidades

en este sentido. Los canales de información y/o comunicación utilizados en los procesos de promoción interna son el correo electrónico corporativo y el tablón de anuncios.

En estos procesos se aplica el mismo protocolo de selección que en la promoción externa referido en el *apartado C. Proceso de selección y contratación.*

- Evolución de promoción

En 2018:

Por igual (60/40)	
Más hombres	
Más mujeres	X

En 2019:

Por igual (60/40)	
Más hombres	
Más mujeres	X

En 2020

Por igual (60/40)	
Más hombres	
Más mujeres	X

Conclusiones:

- El protocolo funciona correctamente aun así vamos a incorporar algunas propuestas de mejora en esta área en el apartado de objetivos
- En los tres últimos años han promocionado más mujeres que hombres.

F. Clasificación Profesional

Se analiza en este apartado, la forma de realizar la clasificación profesional en la empresa:

- Las funciones, responsabilidades, competencias y requisitos de los diferentes puestos de trabajo están recogidas en las fichas de puesto corporativas incluidas en nuestro procedimiento de gestión de los recursos humanos. De su análisis no se deriva la existencia de sesgos de género ni de discriminación directa entre hombres y mujeres.
- Clasificación profesional: La clasificación profesional se realiza por categoría profesional y por puesto.

Conclusión: Se identifican puestos de trabajo que no se encuentran contratados en la categoría profesional que les corresponde, ya se había identificado en el informe de cierre.

G. Retribuciones

Tras el análisis salarial y el registro retributivo extraemos las siguientes conclusiones:

- No se detectan grandes diferencias salariales
- Las diferencias que se detectan son claramente atribuibles a diferencias de jornada, permisos o fecha de inicio y fin de contrato
- Hay que señalar la necesidad de clarificar la pertenencia o no a cada uno de los grupos de cotización para tener un análisis más ajustado a la realidad.
- Se realizará una auditoría salarial: ya se está trabajando en la definición y valoración de los puestos

H. Condiciones de trabajo

Se identifican en este apartado las condiciones de trabajo de la empresa a fecha de diagnóstico:

- **Jornada de trabajo:**

C.E.E.	De Lunes a Viernes	9h a 14:00h y de 15h a 16,30h
C.O.	De Lunes a Viernes	9h a 14:30h y de 15:30h a 17,30h
CAT	De Lunes a Jueves	8h a 15h y 15h a 18h. Viernes 8 a 15h
PROGRAMAS	De lunes a Viernes	8h a 15,30h Flexibilidad atención
ADMON	De lunes a Viernes	8h a 14,30 y 15,30h a 17,30h
LIMPIEZA	De lunes a Viernes	16h a 20h.
C.DIA	De Lunes a Viernes	9h a 14h y de 15h a 17,30h
TRANSPORTE	De lunes a Viernes	7,45h a 10,00h-16,15h a 18,15h.

- **Horario y distribución del tiempo de trabajo, incluidas las horas extraordinarias y complementarias:** no se realizan horas extraordinarias
- **Régimen de trabajo a turnos:** No aplica
- **Sistema de remuneración y cuantía salarial, incluidos los sistemas de primas e incentivos:** en base a convenio
- **Sistema de trabajo y rendimiento (incluido en su caso el teletrabajo):** sólo se ha realizado teletrabajo durante el confinamiento provocado por la pandemia de la COVID19. Como norma general no se da esta modalidad. En la mayoría de los puestos no se puede dar esta modalidad puesto que se trata de puestos de atención directa.
- **Medidas de prevención de riesgos laborales con perspectiva de género:** no se han implantado hasta la fecha.
- **Intimidad en relación con el entorno digital y la desconexión:** existe un acuerdo tácito en la entidad para no conectar salvo en situaciones de urgencia.
- **Sistema de clasificación profesional y promoción en el trabajo, detallando el puesto de origen y destino:** aparece referido en la parte de promoción profesional.

- Tipos de suspensiones y extinciones del contrato de trabajo:

Extinción contratos	Mujer	Hombre	Total general	% M	% H	% M	% H	% total
<30/07/2020	82	18	100	96%	90%	96%	90%	95%
2020	3	1	4	4%	5%	4%	5%	4%
Aux.ocupacional	1		1	1%	0%	1%	0%	1%
Conserje	1		1	1%	0%	1%	0%	1%
Director/a		1	1	0%	5%	0%	5%	1%
Limpieza	1		1	1%	0%	1%	0%	1%
2021		1	1	0%	5%	0%	5%	1%
Total general	85	20	105					



Tipos extinción contratos	Mujer	Hombre	Total general	% M	% H	% M	% H	% total
<30/07/2020	82	18	100	82%	18%	96%	90%	95%
2020	3	1	4	75%	25%	4%	5%	4%
Baja voluntaria	1		1	100%	0%	1%	0%	1%
Cambio empresa	1		1	100%	0%	1%	0%	1%
Fin contrato	1		1	100%	0%	1%	0%	1%
Jubilación		1	1	0%	100%	0%	5%	1%
2021		1	1	0%	100%	0%	5%	1%
Total general	85	20	105					

- **Permisos y excedencias en el último año y motivos:**

Bajas temporales	Mujer	Hombre	Total general	% M	% H	% M	% H	% total
1	11	3	14	79%	21%	13%	17%	14%
2	1		1	100%	0%	1%	0%	1%
(en blanco)	70	15	85	82%	18%	85%	83%	85%
Total general	82	18	100					

21

Excedencias	Mujer	Hombre	Total general	% M	% H	% M	% H	% total
SI	2		2	100%	0%	2%	0%	2%
(en blanco)	80	18	98	82%	18%	98%	100%	98%
Total general	82	18	100					

- **Implementación, aplicación y procedimientos resueltos en el marco del protocolo de lucha contra el acoso sexual y/o por razón de sexo implantado en la empresa:** No ha sido necesario activarlo en los tres años de vigencia del Plan anterior
- **Difusión de las medidas adoptadas y de las acciones llevadas a cabo:** Se han difundido a través del Comité de Igualdad durante la vigencia del I Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.
- **Ausencias no justificadas, especificando causas:** No se disponen de datos trazables.
- **Régimen de movilidad funcional y geográfica:** No aplica
- **Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo:** no se han producido en los últimos años. La modalidad de teletrabajo ha sido circunstancial.
- **Identificación del número y condiciones de trabajo de las personas trabajadoras cedidas por otra empresa:** No hay contratos con ETT
- **Las inaplicaciones del convenio:** No se ha producido ninguna

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

Desde una perspectiva general se entiende que un horario que garantiza la conciliación es aquel que no se prolonga más allá de las 17.00h o aquel que permite la flexibilidad.

En el caso de los centros se cumple con la primera premisa a excepción del Centro Ocupacional y del Centro de Día cuyo horario se prolonga hasta las 17:30.

En el caso de los servicios y programas se permite una mayor flexibilidad horaria en el bien entendido de que deben cubrirse las necesidades del servicio sin dificultar la conciliación de la vida laboral y personal de las profesionales.

Las reuniones de trabajo de los equipos profesionales de centros, servicios y programas se realizan dentro de la jornada laboral y se procura que no se extiendan más allá del horario de salida.

Excepcionalmente, se realizan reuniones con las familias fuera del horario establecido según la jornada laboral con el fin de facilitar la asistencia a las personas que trabajan.

Una de las acciones llevadas a cabo dentro de nuestro I Plan de Igualdad a lo largo del año 2019 fue la realización de un estudio de situación sobre la conciliación dentro de la entidad. Para ello elaboramos una encuesta que pasamos a todas las trabajadoras y los trabajadores. Del análisis de la encuesta se desprendió un informe sobre cómo se encuentra nuestra organización en cuanto conciliación. El objetivo de este estudio era la elaboración de una guía sobre conciliación que ha visto la luz en 2020. Una vez ratificada por la Junta Directiva de la entidad, ha sido distribuida vía correo electrónico entre todas las trabajadoras y trabajadores de la entidad con el fin de conozcan de manera sistematizada y sencilla todas las medidas de conciliación a las que tienen acceso como personal de la entidad. La guía recoge todas las medidas de conciliación a las que cualquier persona trabajadora de la entidad tiene acceso.

Se trata de una entidad feminizada por lo que se tiene mucho cuidado y responsabilidad desde los comienzos de la organización.

Conclusiones:

- Según los datos recogidos en la encuesta, más que medidas de conciliación, que ya existen y están siendo utilizadas, se requiere sensibilización en corresponsabilidad.

J. Representación / Infrarrepresentación femenina

- No existe infrarrepresentación femenina en ninguno de los puestos. Al inicio de nuestro primer Plan de Igualdad había paridad en la dirección aunque la plantilla estaba feminizada. A la finalización del I Plan de Igualdad esta situación se había compensado, siendo en estos momentos más mujeres las que ocupan los puestos de dirección.
- Comité de empresa: La RLT es paritaria aun estando la empresa feminizada.

K. Prevención del Acoso Sexual y por Razón de Sexo

Además de los planes de convivencia y los reglamentos de régimen interno con los que cuentan los centros del Patronato, la organización en su conjunto cuenta desde el año 2018 con un protocolo de Prevención y Actuación ante situaciones de Acoso por Sexual por Razón de Sexo, elaborado por el Comité de Igualdad.

No hemos tenido que activar dicho protocolo durante la vigencia del I Plan de igualdad ya que no se ha producido denuncia alguna en este sentido

En este protocolo se incluye una declaración de principios, definición de acoso sexual o por razón de sexo e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de acoso, el procedimiento de actuación frente al acoso para dar cauce a las quejas o denuncias que pudiera producirse, y medidas cautelares y/o correctivas aplicables y la identificación de las medidas reactivas frente al acoso y en su caso, el régimen disciplinario

Conclusiones: A pesar de que no hemos tenido que activar el Protocolo de Prevención y Actuación ante casos de acoso sexual o por razón de sexo sí que valoramos la oportunidad de revisarlo, simplificarlo y hacerlo más accesible.

L. Violencia de género

Se respetan las medidas definidas en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. Como somos una entidad que cuenta con profesionales de la psicología, nos planteamos la posibilidad de ofrecer apoyo psicológico a las posibles víctimas.

M. Compromiso con la igualdad

Somos una entidad muy comprometida con la igualdad de oportunidades. Es un compromiso que se constata por el hecho de que este es nuestro segundo plan de Igualdad. Redactamos el Plan aún sin tener la obligación legal de hacerlo, lo cual habla de ese compromiso sincero con la igualdad. La primera acción llevada a término en nuestro Plan anterior, cuya vigencia ha sido 2018-2021, fue la firma de un documento de compromiso de la dirección con la igualdad de oportunidades.

N. Comunicación e imagen corporativa

Se disponen de los siguientes medios de comunicación:

- Web: <http://patronatofranciscoesteve.org>
- Twitter: @PIFE_
- Facebook: Patronato Intermunicipal Francisco Esteve
- Whatssap: 644258698
- Correo electrónico: asociación@patronatofranciscoesteve.org

Los principales canales de comunicación dentro de la entidad son el correo electrónico, las listas de distribución de whatsapp, las reuniones de profesionales y mixtas.

Los principales canales de comunicación externas son el correo electrónico, el teléfono, las redes sociales y la página web.

En toda la comunicación, tanto interna como externa, se procura de manera creciente la utilización del lenguaje no sexista. Es un aspecto en el que hemos incidido mucho a lo largo del 2019, tras la realización de una formación específica a los y las profesionales.

Hemos tenido un especial cuidado en la utilización del lenguaje inclusivo y no sexista y en el uso de imágenes no sexistas en la comunicación interna y externa de la entidad haciendo especial hincapié en nuestras redes sociales.

Actualmente no se solicitan requisitos sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, a sus empresas proveedoras o subcontrataciones.

La entidad cuenta con un plan de comunicación interna y externa adecuado a la Norma ISO 9001-2015 como Sistema de Gestión de Calidad en proceso de implantación.

Conclusiones: Se está teniendo en cuenta de manera creciente la utilización del lenguaje inclusivo en el nivel escrito. Convendrá de cara a las acciones definidas en este II Plan de Igualdad atender también al nivel oral.

O. Resumen de medidas realizadas durante el I Plan de Igualdad

Se enumeran a continuación las medidas implantadas durante el I Plan de Igualdad por áreas:

- Acceso al empleo
 - o Programas de formación y sensibilización en igualdad de oportunidades dirigidas a las personas que participan en la selección
- Conciliación
 - o Programas de sensibilización y formación dirigidos a todo el personal en materia de conciliación
 - o Sistematizar el acceso a medidas de flexibilidad laboral en la organización
- Clasificación profesional, promoción y formación
 - o Realización por toda la plantilla de programas formativos en igualdad de oportunidades
- Retribución
 - o Acciones encaminadas a la eliminación de cualquier tipo de discriminación retributiva: análisis retributivo
- Salud Laboral
 - o Protocolo de prevención y actuación contra el acoso sexual y por razón de sexo
- Área de comunicación y lenguaje no sexista:
 - o Revisión y actualización de lenguaje de género utilizado en documentos internos
 - o Diseño y aprobación del compromiso de la dirección con la igualdad de oportunidades
 - o Difundir el contenido y el avance de las acciones del plan de igualdad internamente, mediante la implicación del personal

8. AUDITORÍA RETRIBUTIVA

Actualmente se está en proceso de realización de la valoración de puestos de trabajo, por lo que la comisión negociadora decidió adelantar la realización del II Plan de Igualdad, pendiente de la finalización de la valoración de puestos de trabajo necesariamente previa a la realización de la auditoría salarial.

Se actualizará este plan de igualdad con las conclusiones obtenidas de dicha auditoría.



9. DEFINICIÓN DE OBJETIVOS DEL PLAN

Objetivo general.

Prevenir y eliminar las situaciones de desigualdad entre hombres y mujeres que pudiera haber en la empresa.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS DEL PLAN:

1. SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN:

- a. Incorporar la perspectiva de género en el proceso de selección y contratación con medidas de difusión de ofertas de trabajo para los procesos de selección externos para que no sean sólo mujeres o sólo hombres quienes concurren.
- b. Asegurarse de que no se aplican sesgos de género realizando la fase de valoración de candidaturas con CV ciego.
- c. Que a partir de la implantación del sistema de selección y contratación, el 100% de las nuevas contrataciones seleccionadas bajo nueva metodología

2. FORMACIÓN:

- a. El 100% del personal tenga formación en igualdad.
- b. Replantear cómo se gestiona la formación
- c. Potenciar la formación online y la formación interna.

3. PROMOCIÓN:

- a. Asegurar procesos de promoción sin sesgos de género
- b. Que el 100% de las fases de Baremación de candidaturas se realicen con CV ciego

4. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL:

- a. Definir las funciones de cada puesto de trabajo, así como su nivel de responsabilidad y competencias requeridas.
- b. El 100% del personal conozca y cumpla con los criterios y funciones descritos en su perfil de puesto.
- c. Evitar que en el futuro dentro y fuera de la entidad no se reconozca la situación laboral real de las personas trabajadoras a los efectos oportunos.
- d. Mejorar el proceso de contratación y promoción

5. CONDICIONES DE TRABAJO:

- a. Mejorar la gestión de la seguridad y salud en el trabajo incorporando la perspectiva de género.

6. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL:

- a. Sensibilizar sobre la importancia de la corresponsabilidad en la conciliación.
- b. Sistematizar cómo se pueden incorporar nuevas medidas de conciliación en la empresa (cuando no son obligatorias).

7. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO:

- a. Garantizar la seguridad de nuestro personal en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- b. Elaborar un documento de tolerancia 0 contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- c. Actualizar el protocolo de prevención y actuación en casos de acoso sexual o por razón de sexo.

8. COMUNICACIÓN Y PUBLICIDAD NO SEXISTA:

- a. Introducir en el Plan de Comunicación quién, cuando, a quién y por qué canal se irán comunicando los avances en el Plan de Igualdad.
- b. Fomentar el uso del lenguaje inclusivo y no sexista en el nivel oral.

9. VIOLENCIA DE GÉNERO:

- a. Ofrecer atención psicológico a las eventuales víctimas

10. COMPROMISO CON LA IGUALDAD:

- a. Difundir el compromiso y las medidas establecidas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

10. DESCRIPCIÓN DE LAS MEDIDAS DEL PLAN

Se incluye a continuación la información del contenido del plan de igualdad, compuesto por acciones que responden a los objetivos específicos planteados tras el diagnóstico. Para la calendarización de las acciones se tiene en cuenta el grado de prioridad de implantación de cada una de ellas, planificándose para el primer año las acciones con prioridad alta, para el siguiente año y medio las que tienen prioridad media y, para el último año y medio, aquellas cuya prioridad es baja.

1. SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	
OBJETIVOS CUALITATIVOS Y CUANTITATIVOS	
1.1. Incorporar la perspectiva de género en el proceso de selección y contratación con medidas de difusión de ofertas de trabajo para los procesos de selección externos para que no sean sólo mujeres o sólo hombres quienes se presentan	
1.2. Asegurarse de que no se aplican sesgos de género realizando la fase de valoración de candidaturas con CV ciego.	
1.3. Que a partir de la implantación del sistema de selección y contratación, el 100% de las nuevas contrataciones seleccionadas bajo nueva metodología	
ACCIONES	Prioridad
Establecer un sistema de difusión de las ofertas de empleo externas	Baja
Establecer el sistema de valoración de méritos a través de Curriculum Ciego	Alta

2. FORMACIÓN	
OBJETIVOS CUALITATIVOS Y CUANTITATIVOS	
2.1 El 100% del personal tenga formación en igualdad.	
2.2 Replantear cómo se gestiona la formación dentro de la entidad de manera que se valoren las necesidades formativas por áreas y/o servicios en función de la estrategia corporativa y no de manera general y a criterio exclusivamente de los y las profesionales.	
2.3 Potenciar la formación online y la formación interna	
ACCIONES	Prioridad
Formación en igualdad 2 veces a lo largo de la vigencia del plan	Media

Trasladar a la dirección de la entidad y al Equipo de Coordinación General la responsabilidad de diseñar el Plan de Formación Anual en el que se potenciará la formación interna y la formación online.	Alta
---	------

3. PROMOCIÓN	
OBJETIVOS CUALITATIVOS Y CUANTITATIVOS	
3.1 Asegurar procesos de promoción sin sesgos de género	
3.2 Que el 100% de las fases de Baremación de candidaturas se realicen con CV ciego	
ACCIONES	Prioridad
Establecer un sistema de Baremación de candidaturas a través de CV ciego	Alta
Conformar la Comisión de selección <i>ad hoc</i> para cada proceso asegurándose que no hay vinculación con los candidatos y/o las candidatas y conflicto de intereses.	Alta



4. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	
OBJETIVOS CUALITATIVOS Y CUANTITATIVOS	
4.1 Definir las funciones de cada puesto de trabajo, así como su nivel de responsabilidad y competencias requeridas sin ningún tipo de sesgo de género.	
4.2 El 100% del personal conozca y cumpla con los criterios y funciones descritos en su perfil de puesto.	
4.3 Reconocer al personal el grupo de cotización que corresponda en función de las categoría profesional que se ocupa.	
4.4 Mejorar el proceso de contratación y promoción	
4.5 Realizar una auditoría salarial.	
ACCIONES	Prioridad
Revisión de las fichas de puesto de todo el personal /	Alta
Comunicación a todo el personal de las funciones, responsabilidad del puesto y de las competencias requeridas para el desempeño del mismo.	Alta

Actualización de los grupos de cotización	Media
Elaboración de una ficha de comunicación a la asesoría laboral en la que se incluya la categoría profesional, puesto, grupo de cotización, nivel salarial, tipo de contrato, duración, etc.	Alta
Auditoría salarial	Alta

5. CONDICIONES DE TRABAJO	
OBJETIVOS CUALITATIVOS Y CUANTITATIVOS	
5.1 Mejorar la gestión de la seguridad y salud en el trabajo incorporando la perspectiva de género.	
ACCIONES	Prioridad
Realizar anualmente acciones de difusión sobre seguridad y salud laboral con perspectiva de género	Media

6. EJERCICIO DE LA CORRESPONSABILIDAD	
OBJETIVOS CUALITATIVOS Y CUANTITATIVOS	
6.1 Sensibilizar sobre la importancia de la corresponsabilidad en la conciliación.	
6.2 Sistematizar como se pueden incorporar nuevas medidas a la empresa (cuando no son obligatorias)	
ACCIONES	Prioridad
Formación y sensibilización sobre corresponsabilidad	Baja
Revisión y eventual actualización de la Guía de Conciliación de la entidad introduciendo medidas que no sean obligatorias.	Media

7. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO	
OBJETIVOS CUALITATIVOS Y CUANTITATIVOS	
7.1 Garantizar la seguridad de nuestro personal en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo.	
7.2 Explicitar el compromiso de la entidad contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo.	
7.3 Actualizar el protocolo de prevención y actuación en casos de acoso sexual o por razón de sexo.	
ACCIONES	Prioridad
Elaboración del documento de 'Tolerancia 0' con la violencia de género	Alta
Revisión y actualización del Protocolo de prevención del acoso sexual o por razón de sexo	Media
Elaboración de una guía de actuación ante situaciones de acoso sexual o por razón de sexo	Baja

8. COMUNICACIÓN Y PUBLICIDAD NO SEXISTA	
OBJETIVOS CUALITATIVOS Y CUANTITATIVOS	
8.1 Introducir en el Plan de Comunicación quién, cuando, a quién y por qué canal se irán comunicando los avances en el Plan de Igualdad.	
8.2 Fomentar el uso del lenguaje inclusivo y no sexista en el nivel oral.	
ACCIONES	Prioridad
Elaboración del Plan de Comunicación de la entidad	Alta
Creación de la lista de difusión de WA	Alta
Utilización del lenguaje inclusivo y no sexista en el nivel oral en todas la comunicaciones públicas	Alta

9. VIOLENCIA DE GÉNERO	
OBJETIVOS CUALITATIVOS Y CUANTITATIVOS	
9.1 Ofrecer apoyo y acompañamiento psicológico a las víctimas	
ACCIONES	Prioridad
Conformar un grupo de profesionales de la entidad dispuestos a participar como agentes de apoyo	Baja

Ofrecer el apoyo psicológico a las eventuales víctimas por parte del equipo.	Baja
--	------

10. COMPROMISO CON LA IGUALDAD	
OBJETIVOS CUALITATIVOS Y CUANTITATIVOS	
10.1 Difundir el compromiso y las medidas establecidas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.	
ACCIONES	Prioridad
Jornada de Difusión sobre los avances del Plan de Igualdad	Baja

11. IDENTIFICACIÓN DE INDICADORES, MEDIOS Y RECURSOS.

Para el adecuado seguimiento del avance del plan, se establecen indicadores para cada una de las acciones planificadas, así como los medios y los recursos necesarios para su efectiva implantación, seguimiento y evaluación: A continuación, se describen los indicadores y los medios y recursos para cada una de las acciones:

ACCIÓN 1		Prioridad
Establecer un sistema de difusión de las ofertas de empleo externas		Media
Medios y recursos	<p>PERSONALES: Participa la Comisión de selección. Se mantienen desde la implantación hasta seguimiento y evaluación</p> <p>ECONÓMICOS: coste de 450€ en dedicación del personal asignado)</p>	
	MATERIALES: Materiales propios resultantes de esta medida durante el seguimiento y evaluación	
Indicadores	<p>1.1 % de procesos de selección donde se aplica la metodología una vez definida</p> <p>1.2 Nº de candidaturas finales (que llegan a la entrevista con la dirección) desagregadas por sexo.</p> <p>1.3 % anual de contratación de mujeres y hombres</p>	

ACCIÓN 2		Prioridad
Establecer el sistema de valoración a través de Curriculum ciego		Media
Medios y recursos	<p>PERSONALES: Participa la Comisión de selección. Se mantienen desde la implantación hasta seguimiento y evaluación.</p> <p>ECONÓMICOS: coste de 450€ en dedicación del personal asignado.</p>	
	MATERIALES: Materiales propios resultantes de esta medida durante el seguimiento y evaluación	
Indicadores	<p>2.1 % de procesos de selección donde se aplica la metodología una vez definida</p> <p>2.2 Nº de candidaturas finales (que llegan a la entrevista con la dirección) desagregadas por sexo.</p> <p>2.3 % anual de contratación de mujeres y hombres</p>	

ACCIÓN 3		Prioridad
Realizar acciones de formación e información en igualdad de oportunidades 2 veces a lo largo de la vigencia del plan.		Media
Medios y recursos	<p>PERSONALES: Empresa de formación externa. Medios propios para la formación interna. Se mantienen desde la implantación hasta seguimiento y evaluación</p> <p>ECONÓMICOS: 1200€ en cursos de formación</p>	
	MATERIALES: Materiales propios resultantes de esta medida durante el seguimiento y evaluación.	
Indicadores	<p>3.1 N° de cursos de formación realizados</p> <p>3.2 % anual de mujeres y hombres que ha recibido formación en igualdad</p>	



ACCIÓN 4		Prioridad
Trasladar a la dirección de la entidad y al Equipo de Coordinación General la responsabilidad de diseñar el Plan de Formación Anual		Media
Medios y recursos	<p>PERSONALES: Medios propios. Formato del Plan de Formación Anual. Se mantienen desde la implantación hasta seguimiento y evaluación</p>	
	MATERIALES: Materiales propios resultantes de esta medida durante el seguimiento y evaluación: Plan de Formación, Hojas de evaluación y seguimiento de la formación.	
Indicadores	<p>4.1 N° de propuestas de formación realizadas y número de acciones de formación implementadas</p> <p>4.2 % anual de mujeres y hombres que ha recibido formación en igualdad</p>	

ACCIÓN 5		Prioridad
Elaboración de una ficha de comunicación a la asesoría laboral en la que se incluya la categoría profesional, puesto, grupo de cotización, nivel salarial, tipo de contrato, duración, etc.		Media
Medios y recursos	PERSONALES: Participan la gerencia y la jefatura de administración encargada de RRHH. ECONÓMICOS: coste de 450€ en dedicación del personal asignado.	
	MATERIALES: Ficha propia resultantes de esta medida.	
Indicadores	5.2 Nº de contrataciones realizadas en las que se ha utilizado la ficha..	

ACCIÓN 6		Prioridad
Conformar la Comisión de selección <i>ad hoc</i> para cada proceso asegurándose que no hay vinculación con los candidatos y/o las candidatas y conflicto de intereses.		Alta
Medios y recursos	PERSONALES: Participa la Comisión de Selección ECONÓMICOS: coste de 450€ en dedicación del personal asignado.	
	MATERIALES: Materiales propios resultantes de esta medida durante el seguimiento y evaluación	
Indicadores	6.1 % de procesos de selección donde se aplica la metodología una vez definida 6.2 Nº de candidaturas en las que ha habido que conformar un comisión de selección específica por posible conflicto de intereses.	

ACCIÓN 7		Prioridad
Revisión de las fichas de puesto de todo el personal sin sesgos de género/valoración depuestos		Alta
Medios y recursos	PERSONALES: Participan la gerencia, la coordinación técnica y las direcciones de los centros y servicios. ECONÓMICOS: coste de 1500€ en dedicación del personal asignado.	
	MATERIALES: Formato de ficha de puesto propio del SGC. Materiales propios resultantes de esta medida durante el seguimiento y evaluación	
Indicadores	7.1 N° de fichas revisadas y aprobadas	

ACCIÓN 8		Prioridad
Comunicación a todo el personal de las funciones, responsabilidad del puesto y de las competencias requeridas para el desempeño del mismo.		Alta
Medios y recursos	PERSONALES: Participan la gerencia y la coordinación técnica y las direcciones de los centros y servicios. ECONÓMICOS: coste de 450€ en dedicación del personal asignado.	
	MATERIALES: Formato de ficha de puesto propio. Materiales propios resultantes de esta medida durante el seguimiento y evaluación	
Indicadores	8.2 N° de profesionales a los que se les han comunicado sus funciones, responsabilidades y competencias.	

ACCIÓN 9		Prioridad
Actualización de los grupos de cotización		Media
Medios y recursos	PERSONALES: Participan la gerencia y la jefatura de administración responsable de los RRHH ECONÓMICOS: coste de 800€ en dedicación del personal asignado.	
	MATERIALES: Materiales propios resultantes de esta medida durante el seguimiento y evaluación.	

Indicadores	9.2 Nº de profesionales a los que se les ha actualizado el grupo de cotización.	
-------------	---	--

ACCIÓN 10		Prioridad
Auditoría salarial		Media
Medios y recursos	PERSONALES: Participan la gerencia y la jefatura de administración responsable de los RRHH. ECONÓMICOS: coste de 1500€ en dedicación del personal asignado. MATERIALES: Materiales propios resultantes de esta medida durante el seguimiento y evaluación	
Indicadores	10.1 Nº de profesionales que se encuentran contratados con las condiciones previstas arreglo a su puesto.	

ACCIÓN 11		Prioridad
Establecimiento de medidas de seguridad laboral con perspectiva de género.		Baja
Medios y recursos	PERSONALES: Participan la gerencia y la jefatura de administración encargada de los RRHH. ECONÓMICOS: coste de 450€ en dedicación del personal asignado. MATERIALES: Materiales de difusión de elaboración propia. Guías de salud publicadas por organismos oficiales.	
Indicadores	11.1 Número de acciones de difusión realizadas	

ACCIÓN 12		Prioridad
Sensibilización en corresponsabilidad		Media
Medios y recursos	PERSONALES: Medios externos y propios para las acciones de formación y sensibilización. ECONÓMICOS: coste de 450€ en dedicación del personal asignado.	
	MATERIALES: Guía sobre conciliación y corresponsabilidad. Materiales propios resultantes de esta medida durante el seguimiento y evaluación	
Indicadores	12.1 Nº de acciones sensibilización realizadas. 12.2 Nº de participantes en cada una de las acciones.	

ACCIÓN 13		Prioridad
Revisión y actualización de la Guía de Conciliación de la entidad		Baja
Medios y recursos	PERSONALES: Medios propios. Comisión de Igualdad ECONÓMICOS: coste de 800€ en dedicación del personal asignado.	
	MATERIALES: Guía sobre conciliación y corresponsabilidad. Materiales propios resultantes de esta medida durante el seguimiento y evaluación.	
Indicadores	13.1 Nº de medidas nuevas introducidas en la guía 13.2 Nº de medidas de conciliación solicitadas al año	

ACCIÓN 14		Prioridad
Elaboración del documento de 'Tolerancia 0 con la violencia de género'		Alta
Medios y recursos	PERSONALES: Medios propios. Comisión de Igualdad. ECONÓMICOS: coste de 300€ en dedicación del personal asignado.	
	MATERIALES: Materiales propios resultantes de esta medida durante el seguimiento y evaluación	

Indicadores	14.1 porcentaje de conocimiento del documento según la encuesta de clima laboral.	
-------------	---	--

ACCIÓN 15		Prioridad
Actualización del Protocolo de prevención del acoso sexual o por razón de sexo		Media
Medios y recursos	PERSONALES: Medios propios. Comisión de Igualdad ECONÓMICOS: coste de 800€ en dedicación del personal asignado.	
Indicadores	MATERIALES: Protocolo. Materiales propios resultantes de esta medida durante el seguimiento y evaluación 15.1 Número nuevas aportaciones al protocolo	



ACCIÓN 16		Prioridad
Elaboración de una guía de actuación ante situaciones de acoso sexual o por razón de sexo		Baja
Medios y recursos	PERSONALES: Medios propios. Comisión de Igualdad ECONÓMICOS: coste de 800€ en dedicación del personal asignado.	
Indicadores	MATERIALES: Guía sobre conciliación y corresponsabilidad. Materiales propios resultantes de esta medida durante el seguimiento y evaluación 16.1 Número de personas que han recibido la guía	

ACCIÓN 17		Prioridad
Elaboración del Plan de Comunicación de la entidad		Alta
Medios y recursos	PERSONALES: Medios propios. Comité de Calidad ECONÓMICOS: coste de 450€ en dedicación del personal asignado.	
	MATERIALES: Plan de Comunicación. Materiales propios resultantes de esta medida durante el seguimiento y evaluación	
Indicadores	17.1 Número de profesionales que han recibido el Plan de Comunicación y en qué momento.	



ACCIÓN 18		Prioridad
Creación de una lista de difusión de WA de profesionales		Alta
Medios y recursos	PERSONALES: Medios propios. ECONÓMICOS: coste de 200€ en dedicación del personal asignado.	
	MATERIALES: Teléfono corporativo	
Indicadores	18.1 Número de profesionales que han aceptado ser incluidos en la lista 18.2 Número de comunicaciones sobre el Plan de Igualdad remitidas por este canal	

ACCIÓN 19		Prioridad
Utilización del lenguaje inclusivo y no sexista		Alta
Medios y recursos	PERSONALES: Medios propios . Comisión de Igualdad ECONÓMICOS: coste de 300€ en dedicación del personal asignado.	
	MATERIALES: Guía sobre lenguaje no sexista. Vídeos de expertos y de organismos oficiales.	
Indicadores	19.1 Personas que han recibido los materiales	

ACCIÓN 20		Prioridad
Conformar un grupo de profesionales de la entidad dispuestos a participar en los casos de violencia de género como agentes de apoyo psicológico.		Baja
Medios y recursos	PERSONALES: Medios propios ECONÓMICOS: coste de 1500€ en dedicación del personal asignado.	
	MATERIALES: Materiales propios resultantes de esta medida durante la implementación, el seguimiento y evaluación.	
Indicadores	20.1 Número de profesionales implicados 20.2 Número de acciones de apoyo implementadas	

ACCIÓN 21		Prioridad
Jornada de difusión sobre los avances del Plan de Igualdad		Baja
Medios y recursos	PERSONALES: Propios. Comisión de Igualdad ECONÓMICOS: coste de 800€ en dedicación del personal asignado.	
	MATERIALES: Materiales propios preparados y resultantes de esta medida durante la implementación, el seguimiento y evaluación. Encuestas posterior a la realización de la jornada.	

Indicadores	<p>21.1 N° de encuestas contestadas respecto a las personas destinatarias.</p> <p>21.2 Grado de conocimiento sobre los contenidos de la jornada.</p>	
-------------	--	--

12. CALENDARIO DE ACTUACIONES PARA LA IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LAS MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD

La calendarización de las acciones se realizará, inicialmente, en base a la prioridad para la implantación de cada una de ellas. De este modo:

- Durante el **primer año** de implantación del plan de igualdad se iniciarán las acciones con **prioridad alta**, teniendo para su terminación un plazo de un año desde la aprobación del plan.
- Las acciones de **prioridad media**, se iniciarán en el segundo año de implantación, con **un plazo de año y medio** para su finalización.
- Por último, a mitad del tercer año y durante el cuarto de implantación del plan, se iniciarán las acciones de **prioridad baja** debiendo estar finalizadas antes de la terminación del plan (marzo de 2025).

Con la excepción de aquellas acciones que se mantengan a lo largo de todo el plan, que normalmente tienen que ver con la formación y la difusión así como la auditoría salarial.

Además, durante la primera reunión de la Comisión de Igualdad se elaboran las fichas de seguimiento y evaluación de cada una de las medidas y se establecerán fechas específicas para la implantación de cada una de las acciones del plan, así como la persona responsable de su implantación.

Trimestralmente cada responsable de implantación informa a la persona encargada del Plan de Igualdad en la organización sobre el estado de cada una de las medidas, dejando actualizada la correspondiente ficha.

Semestralmente de forma ordinaria se reunirá el comité de igualdad para realizar seguimiento de la implantación, realizando una evaluación del plan de igualdad a la mitad y al cierre del mismo

13. SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y MEDICIÓN PERIÓDICA

Sistemática de seguimiento:

La persona responsable de cada acción va actualizando la ficha de acción correspondiente dentro de su periodo de implantación. De forma **trimestral** se envía el estado de las acciones a la persona responsable del plan de igualdad, incluidos los indicadores de seguimiento y evaluación de cada acción e informando de cualquier dificultad o retraso. De forma **semestral** se realiza una reunión del comité de igualdad con funciones de seguimiento del propio plan, revisando el estado de las acciones y la necesidad de mejoras para su cumplimiento.

Se dotará a la Comisión de Igualdad (Comisión Negociadora, dado que se mantendrá en el tiempo) de los recursos necesarios para realizar este seguimiento periódico, que se registrará en las fichas de acción correspondiente y en las actas de las reuniones del comité.

Sistemática de evaluación y medición: de forma bienal se elabora un informe de seguimiento y evaluación que recopila toda la información sobre el plan de igualdad y su evolución, incluyendo el estado de las acciones, los indicadores de las mismas, así como evidencias de cumplimiento. Además, se incluyen:

Indicadores de resultado: para evidenciar si las acciones están teniendo efecto a nivel cuantitativo en la organización, comparando la evolución de los datos con los de diagnóstico.

Indicadores de proceso: que nos permiten conocer si la implementación del plan de igualdad se está realizando conforme a lo planificado y de forma sistemática, entre ellos:

- a. Grado de sistematización de los procedimientos.
- b. Grado de información y difusión entre la plantilla.
- c. Nº de mecanismos de seguimiento periódico puestos en marcha.
- d. Nº de incidencias y dificultades en la puesta en marcha de las acciones.
- e. Grado de cumplimiento de la planificación de acciones.
- f. Grado de cumplimiento del presupuesto.

- g. Nº de consultas realizadas por las personas de la organización a la comisión de igualdad.
- h. Nº de acciones de sensibilización y formativas realizadas.

Indicadores de impacto: que nos permitan medir el impacto del plan de igualdad en la organización, entre otros:

- i. Reducción de desigualdades entre mujeres y hombres en la plantilla.
- j. Disminución de segregación vertical.
- k. Disminución de segregación horizontal.
- l. Aumento del conocimiento y concienciación respecto a la igualdad de oportunidades.
- m. Cambios de comportamiento en la plantilla y la dirección en los que se identifique una mayor igualdad entre mujeres y hombres.
- n. Cambios de categoría o de grupo profesional.
- o. Promoción automática.
- p. Promoción a través de una prueba objetiva.
- q. Utilización de los derechos inherentes a la situación de embarazo.
- r. Utilización de las medidas de conciliación.
- s. Documentos en los cuales se ha revisado el lenguaje no sexista.
- t. Medición anual, una vez aprobado el plan
- u. Evolución de la plantilla en los últimos 3 años
- v. Incorporaciones del último año
- w. Distribución por grupos de edad
- x. Número de personas (hombres/mujeres formadas en el último año)

Durante la evaluación del plan se verificará si los resultados obtenidos se ajustan a los objetivos establecidos, realizando las propuestas de mejora que se consideren necesarias para la consecución de los mismos.

El análisis será cuantitativo y cualitativo, dejando evidencias del mismo. Diseñándose todos aquellos mecanismos que sean necesarios para la recogida de información.

Además, se evaluarán como mínimo los siguientes aspectos:

Si el plan de igualdad ha sido eficaz.

Si la situación de partida ha mejorado.

Si se han cumplido los objetivos propuestos.

La evaluación resultante podrá ser:

Positiva: cuando las actuaciones han sido eficaces, se deberán fijar nuevos objetivos con nuevas acciones para el período siguiente.

Negativa: cuando las actuaciones han sido poco o nada eficaces, se deberán buscar nuevas estrategias para alcanzar los objetivos y si éstos han sido, demasiado ambiciosos deberán ser sustituidos por otros más asequibles.

47

14. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Cualquier modificación del Plan de Igualdad, requiere de la aprobación de las mismas partes interesadas que aprobaron este plan: Comisión Negociadora.

De la misma forma, dado que la comisión negociadora se mantendrá en el tiempo con funciones de comisión de igualdad, se trabajará durante las mismas reuniones de seguimiento, o se les convocará a reuniones extraordinarias, en caso de que durante la implantación del plan de igualdad, el seguimiento, la evaluación de produjeran discrepancias o dudas acerca de lo acordado.

Se convocará a las partes interesadas con antelación suficiente, en situaciones normales con 15 días de antelación, en situaciones urgentes se convocará a las partes a la mayor brevedad posible, teniendo que quedar cualquier acuerdo reflejado en un acta de reunión firmada en todas sus hojas.

15. MODIFICACIONES, MEJORAS Y NOVEDADES INCLUIDAS EN RELACIÓN AL PRIMER PLAN DE IGUALDAD

Las principales modificaciones son:

- Tener en cuenta la nueva legislación aplicable: RD 901 y 902
- La elaboración del diagnóstico y el plan de igualdad se ha realizado de forma interna por personal de la organización, con asesoramiento por parte de una entidad de consultoría. Durante el primer plan de igualdad el apoyo por parte de la consultora fue mucho mayor.

16. APROBACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Tanto la Dirección, como el personal de la Asociación Patronato Intermunicipal Francisco Esteve, están de acuerdo con los datos expuestos en este informe, y para que conste, a los efectos oportunos, se firma a modo de conformidad.

En Valencia, a 31 de marzo de 2021

Salomé Benavent
Junta Directiva

M^a Carmen Carou
Junta Directiva

Eva Luna
Secretaria de la
Comisión Negociadora

Clara Usach
Delegada del personal

F.Javier Molina
Delegado del personal

Lorenza Pérez
Presidenta de la
Comisión Negociadora