

III Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

Marzo 2025-Marzo 2029



*entidad
colaboradora:*



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



ÍNDICE

1. PRESENTACIÓN	3
2. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD.....	5
3. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL	5
4. INFORME DIAGNÓSTICO.....	6
4.1 Metodología de investigación.....	6
4.2 Áreas de Diagnóstico	8
4.3 Información básica de la empresa.....	9
4.4 Organigrama	10
4.5 Análisis cuantitativo de la plantilla.....	11
4.6 Auditoría Retributiva.....	23
4.7 Análisis de igualdad por materias.....	35
5. CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO	55
6. PLAN DE IGUALDAD	62
7. OBJETIVOS GENERALES Y ESPECÍFICOS DEL PLAN DE IGUALDAD.....	64
8. MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD	66
9. APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO.....	86
10. EVALUACIÓN Y REVISIÓN.....	87
11. CALENDARIO DE ACTUACIONES.....	89
12. COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD .	90
13. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN.....	91
BIBLIOGRAFÍA.....	93

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/n°.

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 50 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 Respiro 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.

2. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD

El III Plan de Igualdad de la Asociación PATRONATO INTERMUNICIPAL FRANCISCO ESTEVE, según la normativa en vigor para la implementación de planes de igualdad en las empresas, ha sido negociado según lo dispuesto en el R.D. 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro. A tal efecto, se ha constituido la comisión negociadora en la que han participado de forma paritaria la representación legal de la plantilla trabajadora de la entidad, y la representación legal de la empresa: Dña. Eva Luna Botet (CEO entidad), D. Rafael Plasencia García (Junta Directiva), Dña. M^a Carmen Carou Romero (Junta Directiva), Dña. Lorenza Pérez Ruíz (CC.OO.), Dña. Carmen Boiza Ruíz (FSIE) y Dña. Ana Usero Caja (FSIE).

La comisión negociadora se constituyó el 28 de enero de 2025. Sucesivamente se han realizado otras reuniones, para tratar los puntos del diagnóstico, así como la metodología de trabajo y después su aprobación, con fecha 12 de marzo de 2025; y para la aprobación del III Plan de Igualdad, con fecha 29 de mayo de 2025.

3. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

El ámbito personal del presente plan de igualdad se establece para todas las personas trabajadoras de la entidad, así como en su caso, a las personas cedidas por empresas de trabajo temporal durante los periodos de prestación de servicio en la empresa usuaria.

El ámbito territorial o geográfico se establece para los cinco centros de trabajo y la sede social, están ubicados en la calle Continuación Vicente Cardona s/nº, Paterna (46980), València.

El ámbito temporal o vigencia del citado plan, se contempla desde el 30 de marzo de 2025 hasta el 30 de marzo de 2029.

4. INFORME DIAGNÓSTICO

4.1 Metodología de investigación

Con el objetivo de identificar la situación en la que se encuentra la empresa en relación con la igualdad entre mujeres y hombres, haciendo visible la situación de partida de la plantilla, detectando si existen discriminaciones o desigualdades en las prácticas de gestión de recursos humanos y analizando los efectos que tienen para hombres y mujeres el conjunto de las actividades de los procesos técnicos y productivos así como el sistema de organización del trabajo, se ha realizado un **diagnóstico de situación inicial** de la Asociación PATRONATO INTERMUNICIPAL FRANCISCO ESTEVE.

El diagnóstico se ha elaborado a partir de la recopilación y análisis de la información necesaria para medir y evaluar, a través de **indicadores cuantitativos y cualitativos**, aquellas desigualdades por razón de sexo que pudieran existir en la empresa y, esencialmente, visibilizar cualquier obstáculo que dificulte la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Las **características** más representativas del proceso de recogida de datos llevado a cabo en la Asociación PATRONATO INTERMUNICIPAL FRANCISCO ESTEVE son:

- **Metodología y herramientas utilizadas:** se han utilizado diferentes cuestionarios y formularios como instrumentos para la recogida de datos. Más concretamente, los instrumentos utilizados han sido: (1) un cuestionario dirigido a responsables de la entidad, que ha sido difundido y cumplimentado online (Google Forms) y que ha permitido recoger información cualitativa; (2) un cuestionario dirigido al departamento de recursos humanos, con la finalidad de recoger datos cuantitativos; (3) un formulario dirigido a la plantilla, que ha sido difundido y cumplimentado online (Google Forms), que ha permitido conocer las opiniones y valoraciones de hombres y mujeres trabajadoras en relación a las materias analizadas; (4) también se ha tenido en cuenta información relativa a la publicidad, información corporativa, redes sociales, e imagen de la entidad.

- **Fecha de recogida de la información:** los cuestionarios y la cumplimentación de la tabla cuantitativa han sido rellenadas en enero y febrero de 2025.
- **Periodo de referencia de los datos analizados:** los datos se refieren al periodo de hasta el 31 de diciembre de 2024 en cuanto a los de tipo cuantitativo, y el registro retributivo que ha sido analizado en la anualidad del 2024, las encuestas y datos cualitativos se han valorado durante el mes de enero y febrero de 2025.
- **Fecha de realización del diagnóstico:** el estudio, análisis y redacción del informe diagnóstico se ha producido en el mes de febrero de 2025.
- **Personas físicas o jurídicas que han intervenido en su elaboración:** han participado en la elaboración del diagnóstico inicial la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, y una consultora externa por parte de una entidad colaboradora (Índice Formación y Consultoría, S.L.).

4.2 Áreas de Diagnóstico

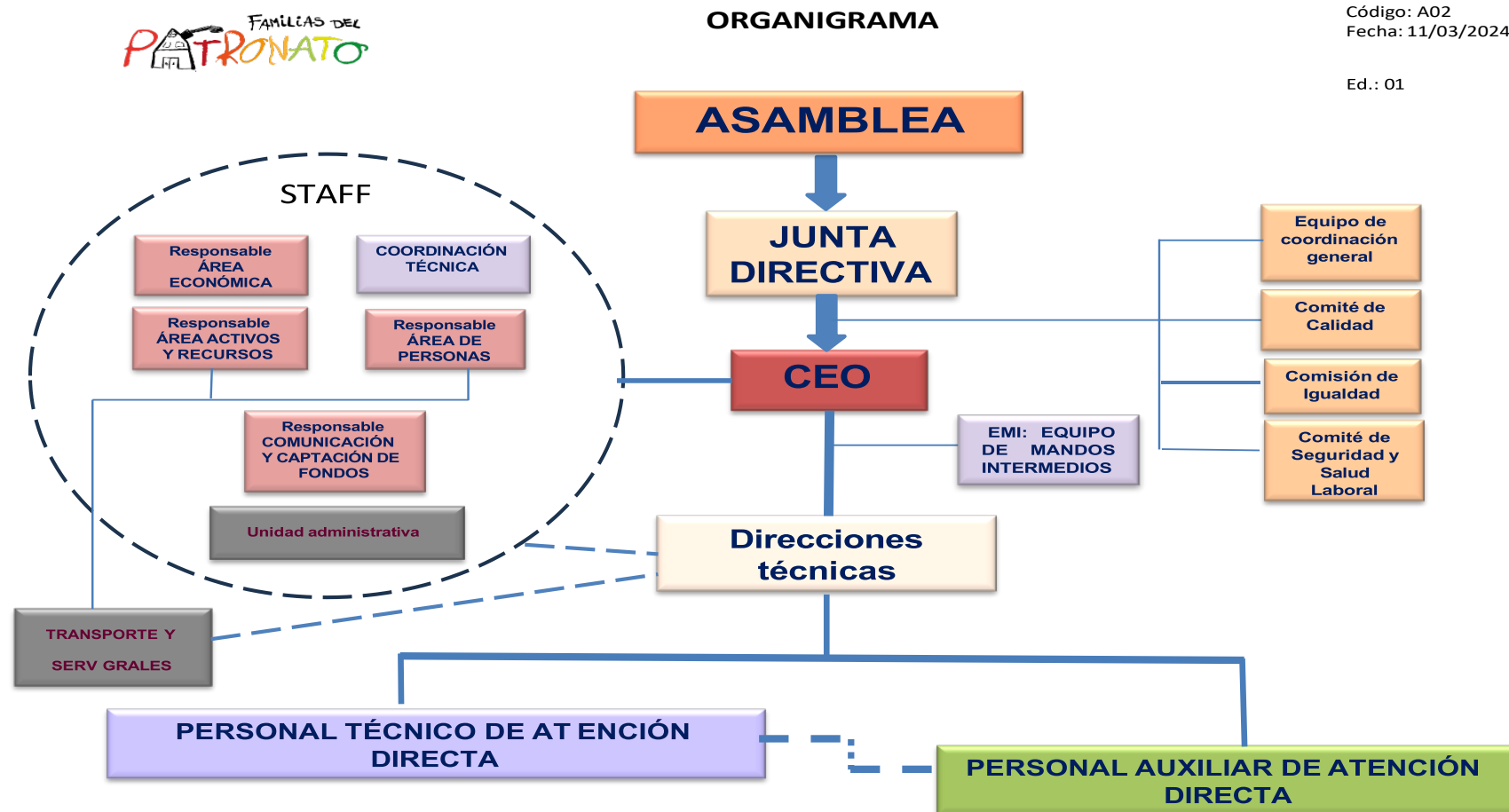
Las Áreas para el diagnóstico mínimas vienen definidas por la legislación vigente. Dentro del área de selección y contratación observaremos la feminización de la totalidad de los puestos de trabajo. Se han añadido tres áreas de mejora, abajo detalladas, que consideramos relevante dadas las características de la organización.

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

4.3 Información básica de la empresa

DATOS DE LA EMPRESA						
Razón social	PATRONATO INTERMUNICIPAL FRANCISCO ESTEVE					
NIF	G46107819					
Domicilio social	C/ Continuación Vicente Cardona s/nº 46980-PATERNA					
Forma jurídica	Asociación sin ánimo de lucro					
Año de constitución	1973 Acta fundacional					
Responsable de la Entidad						
Nombre	RAFAEL PLASENCIA GARCIA					
Cargo	PRESIDENTE DE LA ASOCIACION PATRONATO INTERMUNICIPAL FRANCISCO ESTEVE					
Telf.	644258698-961381453					
e-mail	asociacion@patronatofranciscoesteve.org					
Responsable de Igualdad						
Nombre	EVA LUNA BOTET					
Cargo	CEO del PATRONATO INTERMUNICIPAL FRANCISCO ESTEVE					
Telf.	616598690-961381453					
e-mail	ceo@patronatointermunicipalfranciscoesteve.org					
ACTIVIDAD						
Sector Actividad	TERCER SECTOR					
CNAE	8510					
Descripción de la actividad	Atención a personas con discapacidad intelectual y a sus familias					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	comarcal					
DIMENSIÓN A FECHA ACTUAL (INDICAR FECHA)						
Personas Trabajadoras	Mujeres	89	Hombres	17	Total	106
Centros de trabajo	5 centros de trabajo (C.Educación, C.Ocupacional, CDia, C.Atención Temprana y Programas de Empleo con Apoyo, y Servicios de Atención a Familias, Apoyo a la Vida Independiente, y Ocio y Respiro)					
Facturación anual (€)	4.193.005,65					
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Dispone de departamento de personal	SI					
Representación Legal de Trabajadores y Trabajadoras	SI					

4.4 Organigrama



Código: A02
Fecha: 11/03/2024

Ed.: 01

4.5 Análisis cuantitativo de la plantilla

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

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

ANÁLISIS POR SEXO DE LA PLANTILLA

En el momento de recogida de información, la plantilla de la entidad ha contado con un total de 110 personas: 90 mujeres y 20 hombres.

	Hombre	Mujer	Total general
Plantilla trabajadora	20	90	110



Por tanto, observamos que no existe una proporción equilibrada de la plantilla con relación al sexo, siendo esta en un elevado porcentaje, femenina.

Este indicador evidencia que el porcentaje de puestos en la plantilla distribuidos por sexos de la entidad supone un 82% de mujeres frente a un 18% de hombres, por tanto, la representatividad no está equilibrada según la distribución que marca la normativa en materia de igualdad (40-60 por ciento de cada sexo), situándose en un porcentaje por encima de estos parámetros.

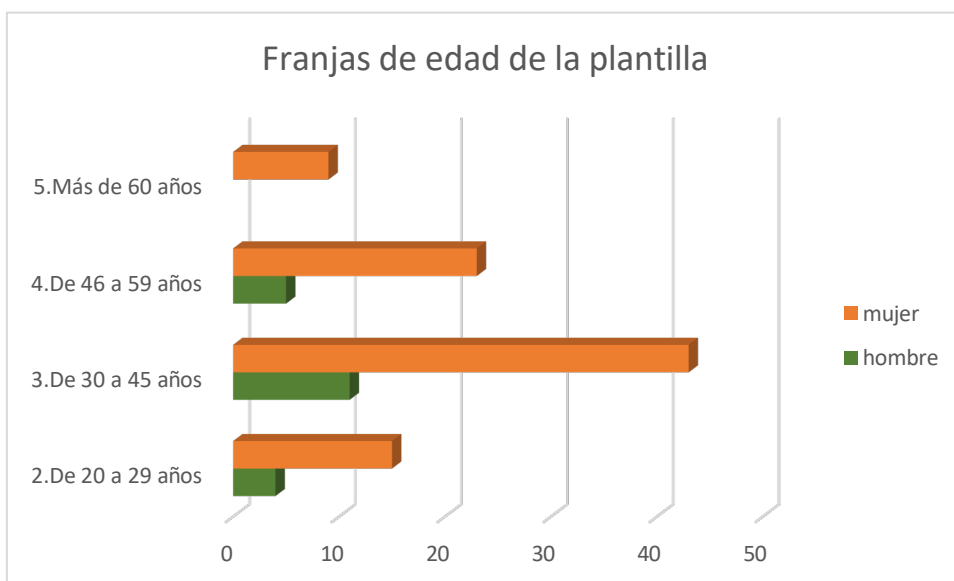
Existe, por tanto, un desequilibrio en la plantilla al haber mayor número de mujeres que hombres, considerando que las plantillas equilibradas entran en torno a un rango de 40-60% como se indicaba anteriormente. La empresa desempeña su labor en el sector servicios y recibe mayor número de candidaturas femeninas que masculinas para formar parte de la plantilla trabajadora. El reflejo de la plantilla es una muestra de los roles de género contruidos en nuestro sistema patriarcal, donde las mujeres llevan a cabo funciones relacionadas con la reproducción y la asistencia y los hombres, en cambio, funciones relacionadas con la producción.

ANÁLISIS POR EDAD DE LA PLANTILLA

La **media de edad** en la plantilla se sitúa en los 41 años tanto en el caso de las mujeres que componen la plantilla de la entidad como de los hombres que conforman la misma. A continuación, se presenta la distribución por edades de la plantilla, desagregando los datos en función del sexo:

Franjas de edad plantilla	HOMBRE	MUJER	Total general
2.De 20 a 29 años	4	15	19
3.De 30 a 45 años	11	43	54
4.De 46 a 59 años	5	23	28
5.Más de 60 años		9	9
Total general	20	90	110

La mayor concentración de la plantilla se encuentra en la franja de edad de 30 a 45 años, con una ocupación de 54 personas trabajadoras en total.



Estos datos permiten concluir que la entidad cuenta con una plantilla relativamente madura y que se encuentran diferencias significativas y cuantitativas en cuanto a la distribución por sexo y edad, ya que, en todas las franjas de edad analizadas, hay más mujeres que hombres en todas ellas. Sobre todo cabe, destacar que, en la franja de edad de más de 60 años, hay 9 mujeres y ningún hombre.

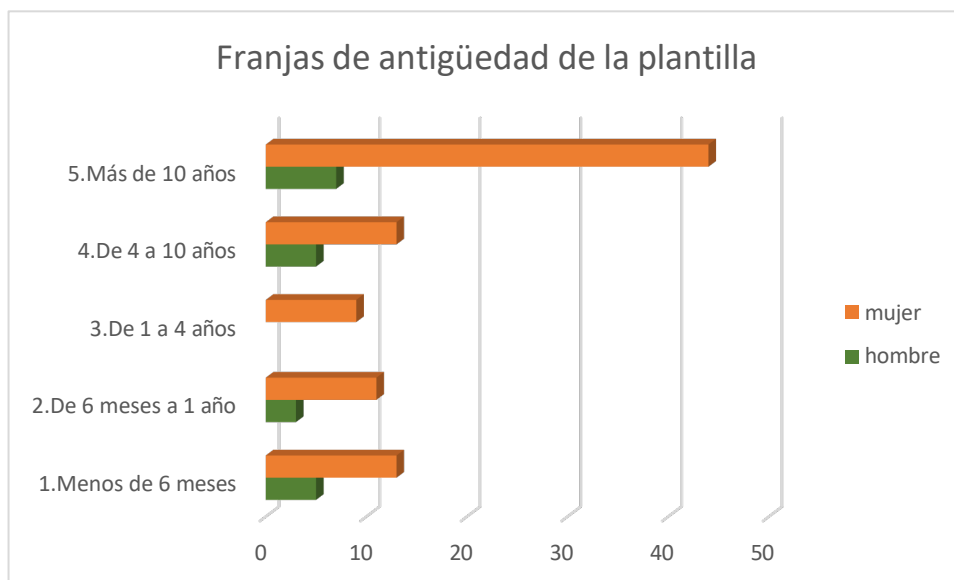
ANTIGÜEDAD DE LA PLANTILLA

En cuanto a la antigüedad, hay que tener en cuenta que se trata de una entidad con una plantilla formada en su mayoría por mujeres trabajadoras, y que resulta necesario tener esta característica en cuenta para analizar las franjas anteriormente mostradas.

El análisis muestra una tendencia a la estabilidad de la plantilla tanto en el caso de los hombres como de las mujeres que conforman la plantilla puesto que, el mayor número de ellos se sitúan en el tramo de antigüedad de más de 10 años, suponiendo un total con respecto al total de los hombres de la plantilla trabajadora de un 60%. E igualmente sucede con las mujeres en la franja de más de 10 años de antigüedad en la plantilla, habiendo un total de 44 mujeres, que suponen un 49% con respecto al total de mujeres de la plantilla.

Todos los tramos de antigüedad de la plantilla están ocupados tanto por mujeres como por hombres, es decir, cuentan todos con una composición mixta, siendo en todos ellos mayoría de las mujeres trabajadoras. Como excepción encontramos el tramo de entre 1 a 4 años en el cual hay tan solo 9 mujeres y ningún hombre.

Franjas de antigüedad	HOMBRE	MUJER	Total general
1.Menos de 6 meses	5	13	18
2.De 6 meses a 1 año	3	11	14
3.De 1 a 4 años		9	9
4.De 4 a 10 años	5	13	18
5.Más de 10 años	7	44	51
Total general	20	90	110



La representación de los intervalos es uniforme estando formados prácticamente en su totalidad, tanto por hombres como por mujeres cada uno de ellos, pero en todos, mayor número de mujeres al ser mayoritaria su composición con respecto al total de la plantilla trabajadora.

TIPOS DE CONTRATOS Y JORNADA

En este apartado, destacamos que se dan muchas tipologías de contrataciones tanto en los hombres como en las mujeres que conforman la plantilla trabajadora.

Más concretamente, los tipos de contratos son en su mayoría indefinidos, pero también existen contrataciones temporales sobre todo, en el caso de las mujeres, y todas estas tipologías de contratación se resumen en:

Tipología contrataciones	HOMBRE	MUJER	Total general
INDEFINIDO	17	74	91
100 Indefinido Completa	12	58	70
200 Indefinido Parcial	3	13	16
300 Indefinido Fijo Discontinuo	2	2	4
330 Indefinido Fijo Discontinuo		1	1
TEMPORAL	3	16	19
402 Temporal Completo	2	3	5
410 Temporal Completo	1	4	5
510 Temporal Parcial		6	6
540 Temporal Parcial		2	2
541 Temporal Parcial		1	1
Total general	20	90	110

Debe destacarse que, el 82 % de la plantilla, cuenta con contratos indefinidos, siendo este un dato importante a destacar con respecto a la entidad, desglosándose en un total de un 67% en el caso de las mujeres y, un total de un 15% en el caso de los hombres. Pero estas contrataciones indefinidas, si se analizan a nivel vertical con respecto a su desagregación por sexo se aprecian que, en el caso de los hombres, suponen un total de un 85% del total de estos en la plantilla y, en el caso de las mujeres con respecto a éstas en la misma plantilla, suponen un total de un 82%, dato éste a destacar puesto que, aun siendo mayores en número las mujeres en la plantilla de la entidad en cuanto a cómputo general de la misma, si se analizan los datos desagregados por sexo se puede comprobar como en el caso de las mujeres, éstas, cuentan con menores contrataciones fijas comparadas con los hombres que componen la plantilla de la entidad.

En cuanto a las contrataciones temporales, suponen un total de un 17% de la totalidad de la plantilla trabajadora de la entidad, correspondiéndose a un total de un 3% en el caso de los hombres y, un total de un 14% en el caso de las mujeres. Pero si se analizan estas mismas contrataciones a nivel vertical desagregadas por sexo se puede apreciar como en el caso de los hombres la contratación temporal supone un total de un 15% con respecto a estos mismos de la plantilla masculina, mientras que en el caso de las mujeres, supone un total de un 18% con respecto a estas mismas de la plantilla femenina. Por tanto, se puede concluir que, en el caso de las mujeres, el número total de las contrataciones temporales tanto en su análisis a nivel horizontal como vertical desagregado por sexo, éstas cuentan con mayor porcentaje y número con respecto a los hombres que conforman la plantilla.

En un análisis por sexos, en cuanto al tipo de jornada, detectamos que la mayor parte de la plantilla está a jornada completa, puesto que, se encuentran en mayor número en esta tipología de jornada suponiendo un total de un 74% del total de la plantilla. Con respecto a la jornada de la plantilla contratada como fija discontinua encontramos un total de un 5%. En cuanto a la jornada de trabajo parcial que engloba al resto de la plantilla, se encuentran un total de un 22%, pero si se analizan los datos desagregados por sexo, encontramos un total de 20 mujeres, suponiendo un 18% del total de las mujeres de la plantilla trabajadora y, en cambio, un total de 4 hombres que suponen un 4% del total de los hombres que conforman la plantilla. Este dato evidencia que las mujeres ocupan la jornada parcial en el doble de porcentaje que en el caso de los hombres, pero ello se debe sobre todo, a que son mayoría en cuanto a la composición total de la plantilla trabajadora.

La siguiente tabla resume los tipos de contrato y jornada por sexo:

Tipo de jornada	HOMBRE	MUJER	Total general
COMPLETO	14	67	81
FIJO DISCONTINUO	2	3	5
PARCIAL	4	20	24
Total general	20	90	110

La jornada completa supone un total de 37,5 horas semanales.

NIVEL DE FORMACIÓN POR SEXO

Se observa que el máximo nivel alcanzado es el de Licenciatura/Grado encontrando un total de 42 mujeres y un solo hombre. Cabe destacar que, el nivel mínimo de estudios se corresponde con Estudios Primarios, distribuidos en un total de 2 hombres y 7 mujeres.

El resto de niveles formativos corresponden a:

Nivel de estudios	hombre	mujer	Total general
Bachillerato/BUP	3	5	8
Diplomatura	6	31	37
Estudios Primarios	2	7	9
FP I/C. F. Grado Medio		3	3
FP II/C. F. Grado Superior	2	2	4
Licenciatura/Grado	7	42	49
Total general	20	90	110

En todos los niveles de estudios, el número de mujeres con estudios en esos niveles es mayor al de los hombres puesto que, el cómputo total de la plantilla es mayor en número el de las mujeres que el del total de los hombres que la conforman, a excepción del nivel formativo de FP II/CF Grado Superior que está formado de manera equilibrada por 2 mujeres y 2 hombres. El nivel de estudios correspondiente a FPI/C.F. Grado Medio es el único que no cuenta con una composición mixta ya que está formado por 3 mujeres y ningún hombre.

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR PUESTOS DE TRABAJO Y NIVEL JERÁRQUICO

En este apartado se procederá a analizar si existe desequilibrio entre los puestos de trabajo ocupados por la plantilla de la entidad entre ambos sexos, y si dicho desequilibrio afecta de manera diferente a mujeres y hombres.

Puestos de trabajo	hombre	mujer	Total general
AUXILIAR COMEDOR Y/O TRANSPORTE	2	12	14
CONDUCTOR/A	1	1	2
CUIDADOR/A AUXILIAR OCUPACIONAL	2	6	8
DIRECCIÓN CAT		1	1
DIRECCIÓN CO		1	1
EDUCADOR/A	2	13	15
FISOTERAPEUTA	2	5	7
GERENCIA		1	1
GOBERNANCIA		1	1
JEFATURA ADMINISTRACIÓN	1	2	3
LOGOPEDIA/PROFESORADO AUDICIÓN Y LENGUAJE		5	5
MONITOR/A OCUPACIONAL	3	12	15
OFICIAL 1ª	1		1
OFICIAL ADMINISTRACIÓN		2	2
ORIENTADOR/A		1	1
PROFESORADO	2	11	13
PSICOLOGO/A	1	2	3
SERVICIOS GENERALES	2	4	6
TECNICO/A ATT TEMPRANA	1	5	6
TÉCNICO/A INTEGRACIÓN LABORAL		1	1
TECNICO/A INTEGRACIÓN SOCIAL		2	2
TRABAJO SOCIAL		2	2
Total general	20	90	110

Los puestos ocupados de manera unipersonal por mujeres son:

Puestos de trabajo	hombre	mujer	Total general
DIRECCIÓN CAT		1	1
DIRECCIÓN CO		1	1
GERENCIA		1	1
GOBERNANCIA		1	1
ORIENTADOR/A		1	1
TÉCNICO/A INTEGRACIÓN LABORAL		1	1
Total general		6	6

El puesto ocupado de manera unipersonal por hombres es:

Puestos de trabajo	hombre	mujer	Total general
OFICIAL 1ª	1		1
Total general	1		1

Los puestos ocupados solo por mujeres son:

Puestos de trabajo	hombre	mujer	Total general
LOGOPEDIA/PROFESORADO AUDICIÓN Y LENGUAJE		5	5
OFICIAL ADMINISTRACIÓN		2	2
TECNICO/A INTEGRACIÓN SOCIAL		2	2
TRABAJO SOCIAL		2	2
Total general		11	11

Los puestos formados con una composición mixta son:

Puestos de trabajo	hombre	mujer	Total general
AUXILIAR COMEDOR Y/O TRANSPORTE	2	12	14
CONDUCTOR/A	1	1	2
CUIDADOR/A AUXILIAR OCUPACIONAL	2	6	8
EDUCADOR/A	2	13	15
FISOTERAPEUTA	2	5	7
JEFATURA ADMINISTRACIÓN	1	2	3
MONITOR/A OCUPACIONAL	3	12	15
PROFESORADO	2	11	13
PSICOLOGO/A	1	2	3
SERVICIOS GENERALES	2	4	6
TECNICO/A ATT TEMPRANA	1	5	6
Total general	19	73	110

El único puesto que cuenta con una composición mixta y equilibrada es:

Puestos de trabajo	hombre	mujer	Total general
CONDUCTOR/A	1	1	2
Total general	19	73	110

En un análisis por sexos, encontramos que no se produce segregación vertical al estar ocupado el puesto de mayor responsabilidad en la entidad por una figura femenina con carácter unipersonal en el puesto de gerencia y por dos mujeres en los puestos de dirección. Se puede apreciar segregación horizontal en la entidad puesto que todos los puestos están ocupados en su mayoría por mujeres tal y como se ha ido exponiendo a lo largo del diagnóstico del Plan de Igualdad, ello debido a que la entidad desarrolla su actividad dentro del sector servicios en el cual, se siguen recibiendo mayor número de candidaturas del sexo femenino que del masculino.

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR PUESTO Y RESPONSABILIDADES FAMILIARES

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

Se intentará dar a conocer cuántas personas que forman parte de la plantilla cuentan con responsabilidades familiares, bien hijas/os menores de 12 años o bien personas mayores a su cuidado o atención, y si alguna de estas personas tiene discapacidad.

Tras el análisis se detecta que las personas trabajadoras que cuentan con ascendientes a cargo, en virtud de los datos facilitados por la entidad son:

Ascendiente a cargo	hombre	mujer	Total general
1	1	6	7
2	2	3	5
Total general	3	9	12

En cuanto a descendientes menores de 12 años, se encuentran los siguientes datos:

Descendientes menores de 12 años	HOMBRE	MUJER	Total general
1	2	14	16
2	1	17	18
3	1	1	2
Total general	4	22	26

Se informa a nivel de descendientes que alguno o alguna tenga diversidad funcional reconocida un total de 3 mujeres y 1 solo hombre.

Descendientes con discapacidad	hombre	mujer	Total general
1	1	2	3
2		1	1
Total general	1	3	4

EVOLUCIÓN DE LA CONTRATACIÓN

Contrataciones	HOMBRE	MUJER	Total general
2022		5	5
2023	2	9	11
2024	5	9	14
Total general	7	23	30

Se observa a grandes rasgos que la tendencia a la contratación siempre ha sido la misma: mayor número de incorporaciones de perfiles femeninos sobre todo en el año 2022 en el cual tan solo se informa por parte de la entidad de la incorporación de 5 mujeres y ningún hombre.

En cuanto a la finalización de contrato o baja en la entidad, a lo largo de la anualidad de 2024 son los siguientes reflejados en la tabla:

Finalización contrataciones y motivos	HOMBRE	MUJER	Total general
2024	5	7	12
FIN DE CONTRATO	5	7	12
Total general	5	7	12

Se concluye existe una clara estabilidad de la plantilla trabajadora tras el análisis de los datos referidos a las altas y bajas contractuales que han acaecido en la entidad durante la anualidad de 2024 tanto en mujeres como en los hombres de la plantilla.

La entidad informa que se han solicitado permisos por parte de la plantilla durante el período analizado de 2024.

Permisos solicitados y concedidos	hombre	mujer	Total general
1	1	5	6
Enfermedad familiar	1	2	3
Maternidad		1	1
Matrimonio		1	1
Permiso parental conciliación		1	1
2		2	2
Excedencia cuidado menor		1	1
Lactancia		1	1
Total general	1	7	8

Se puede apreciar cómo han sido mayor número de mujeres que de hombres las que han solicitado acogerse a permisos por motivos de conciliación pero ello también es debido a que, el número de mujeres es más elevado que el de los hombres en la plantilla.

INCAPACIDADES TEMPORALES POR SEXO

La entidad informa que se han producido bajas por Incapacidad Temporal a lo largo de 2024 por los motivos y en las ocasiones que se informan en la siguiente tabla:

Nº de bajas y motivos	hombre	mujer	Total general
1	6	37	43
Accidente laboral		1	1
IT	6	32	38
Riesgo por embarazo		4	4
2		6	6
Accidente laboral		4	1
IT		2	5
Total general	6	43	49

PROMOCIONES POR SEXO

En el ejercicio analizado de 2024, la entidad informa que no han tenido lugar promociones en los diferentes puestos de trabajo.

4.6 Auditoría Retributiva

INFORME DE AUDITORÍA RETRIBUTIVA 2024

1. ENTIDAD Y DATOS DEL PROYECTO

	ASOCIACIÓN PATRONATO INTERMUNICIPAL FRANCISCO ESTEVE G-46107819
Sector/Actividad	SERVICIO Y ATENCIÓN A PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL
Plantilla (nº hombres y mujeres)	126 personas: - 106 mujeres - 19 hombres
Convenio Colectivo de aplicación	VIII CONVENIO COLECTIVO LABORAL AUTONÓMICO DE CENTROS Y SERVICIOS DE ATENCIÓN A PERSONAS CON DISCAPACIDAD DE LA COMUNIDAD VALENCIANA.
Vigencia	La misma que el Plan de igualdad.
Fecha informe	Marzo 2025
Datos del informe	Año 2024

2. MARCO LEGAL

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

La LO 3/2007 sentó las bases jurídicas para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres y evitar todo tipo de discriminación, entrando a regular y promulgar medidas para su aplicación en múltiples ámbitos, tanto públicos como privados, e incidiendo muy especialmente, entre otras cosas, en la igualdad de trato y oportunidades en el trabajo y en la igualdad retributiva por trabajos de igual valor.

No obstante, ante la falta de obtención de resultados y la perpetuación de situaciones de desigualdad, los poderes públicos se han visto obligados a adoptar nuevas medidas. Por ello, adoptó el REAL DECRETO-LEY 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, en el que se pone el foco en determinadas materias y se insta a que, para su consecución efectiva, las medidas mencionadas en el mismo sean objeto de desarrollo reglamentario.

Todo ello ha dado lugar a la publicación en octubre de 2020 de dos reales decretos en los que se desarrollan la elaboración, aplicación e inscripción de los planes de igualdad y el registro de retribuciones; estableciéndose, adicionalmente, la obligación de realizar una auditoría sobre retribuciones con perspectiva de género. Dichas normas son el REAL DECRETO 901/2020, de 13 de octubre, *por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo* (en adelante, RD 901/2020) y el REAL DECRETO 902/2020, de 13 de octubre, *de igualdad retributiva entre mujeres y hombres* (en adelante, RD 902/2020).

3. OBJETIVOS

El presente análisis se realiza con el objeto de obtener, por un lado, la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa cumple con el principio de igualdad entre mujeres y hombres y, por otro, para definir las necesidades específicas a las que hay que atender para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad retributiva y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo, todo ello en virtud de lo dispuesto en el artículo 4 del RD902/2020.

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

4. FASES Y METODOLOGÍA

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

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

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

Todas las fases se han desarrollado internamente en la sede de la Asociación PATRONATO INTERMUNICIPAL FRANCISCO ESTEVE, C/ Continuación Vicente Cardona s/nº, 46980 – PATERNA (VALÈNCIA), con la asistencia de ÍNDICE FORMACIÓN Y CONSULTORÍA, S.L.

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

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

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

5. DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

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

Entre dicha información consta:

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

Asimismo, se incluye:

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

6. DATOS SOBRE LA EMPRESA

- Sector y actividad de la empresa: Servicio y atención a personas con discapacidad intelectual.
- El personal de plantilla trabajadora se encuentra distribuido en varios centros de trabajo pero todos ubicados en el mismo municipio.
- A lo largo del año 2024 el total de la plantilla ha sido de 110 personas, estando distribuida en 90 mujeres y 20 hombres, encontrando una diferencia por encima del equilibrio óptimo de 60% -40% de representatividad en la plantilla. Los motivos que apoyan esta diferenciación son, la recepción de currículums y candidaturas, las cuales han sido mayores en cuanto a mujeres que a hombres y que, al tratarse de un sector altamente feminizado como es el de los cuidados, servicios sociales y la atención especializada, ha sido tradicionalmente ocupado por mujeres.
- Los datos analizados correspondientes al Registro Retributivo se corresponden a la anualidad de 2024 y la totalidad de la plantilla existente en dicho período (siendo un total de 126 personas, estando distribuida en 106 mujeres y 19 hombres). La diferencia con respecto a la cantidad de personas que conforman la plantilla respecto de los datos incluidos en el diagnóstico de la entidad se debe a las bajas contractuales producidas.

- En cuanto al cómputo global de retribuciones entre mujeres y hombres de la entidad encontramos un promedio de 3,45% y una mediana de 7,36%, no existiendo por ello, brecha salarial total en la entidad.

Total Retribuciones MEDIA		
Mujeres	Hombres	Diferencia
26.500,40	27.447,13	-3,45%

Total Retribuciones MEDIANA		
Mujeres	Hombres	Diferencia
26.682,65	24.852,77	7,36%

Las cantidades totales percibidas y que se han utilizado para su comparativa, no se han indicado explícitamente puesto que, al amparo del Reglamento General de Protección de Datos, algunos puestos pueden ser objeto de identificación individual, pudiéndose por ello, identificar el salario percibido por estas personas. Así pues, la entidad, pondrá a disposición de la autoridad laboral competente que lo requiriera dichos datos para que puedan quedar refutados en virtud de lo aportado en este mismo informe.

Los únicos puestos que se han podido comparar para analizar si existe efectivamente brecha salarial entre ellos han sido los de:

Puestos de trabajo	hombre	mujer	Total general
AUXILIAR COMEDOR Y/O TRANSPORTE	2	12	14
CONDUCTOR/A	1	1	2
CUIDADOR/A AUXILIAR OCUPACIONAL	2	6	8
EDUCADOR/A	2	13	15
FISOTERAPEUTA	2	5	7
JEFATURA ADMINISTRACIÓN	1	2	3
MONITOR/A OCUPACIONAL	3	12	15
PROFESORADO	2	11	13
PSICOLOGO/A	1	2	3
SERVICIOS GENERALES	2	4	6
TECNICO/A ATT TEMPRANA	1	5	6
Total general	19	73	110

El resto de los puestos de trabajo se encuentran ocupados o bien, sólo por mujeres, o bien, sólo por hombres, no pudiéndose realizar por tanto, el análisis en cuanto a brechas salariales desagregado por sexos.

7. EVALUACIÓN DE LOS PUESTOS DE TRABAJO

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

Esta valoración se ha extraído a través de lo reflejado y descrito en las fichas de valoración / descripción de los puestos de trabajo aportados por la entidad y bajo su responsabilidad de que los mismos son manifiestamente verdaderos.

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

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

Los puestos analizados han sido:

Título del Puesto
AUXILIAR COMEDOR Y/O TRANSPORTE
CONDUCTOR/A
CUIDADOR/A AUXILIAR OCUPACIONAL
DIRECCIÓN CAT
DIRECCIÓN CO

EDUCADOR/A
FISOTERAPEUTA
GERENCIA
GOBERNANCIA
JEFATURA ADMINISTRACIÓN
LOGOPEDIA/PROFESORADO AUDICIÓN Y LENGUAJE
MONITOR/A OCUPACIONAL
OFICIAL 1ª
OFICIAL ADMINISTRACIÓN
ORIENTADOR/A
PROFESORADO
PSICOLOGO/A
SERVICIOS GENERALES
TECNICO/A ATT TEMPRANA
TÉCNICO/A INTEGRACIÓN LABORAL
TECNICO/A INTEGRACIÓN SOCIAL
TRABAJO SOCIAL

PUNTUACIÓN POR PUESTO Y SEXO



En cuanto a las agrupaciones de los diferentes puestos de trabajo, quedan distribuidas en 5 diferentes, siendo las mismas las siguientes:

Agrupaciones	Puesto + Puntos
Agrupación 7	DIRECCIÓN CAT(564)
	DIRECCIÓN CO(564)
	GERENCIA(564)
Agrupación 5	EDUCADOR/A(495)
	FISOTERAPEUTA(440)
	JEFATURA ADMINISTRACIÓN(411)
	LOGOPEDIA/PROFESORADO AUDICIÓN Y LENGUAJE(495)
	MONITOR/A OCUPACIONAL(440)
	OFICIAL ADMINISTRACIÓN(409)
	ORIENTADOR/A(464)
	PROFESORADO(440)
	PSICOLOGO/A(500)
	TECNICO/A ATT TEMPRANA(466)
	TÉCNICO/A INTEGRACIÓN LABORAL(464)
	TECNICO/A INTEGRACIÓN SOCIAL(495)
	TRABAJO SOCIAL(464)
Agrupación 4	CUIDADOR/A AUXILIAR OCUPACIONAL(345)
Agrupación 3	GOBERNANCIA(267)
	OFICIAL 1ª(267)
	SERVICIOS GENERALES(266)
	CONDUCTOR/A(252)
Agrupación 2	AUXILIAR COMEDOR Y/O TRANSPORTE(245)

Los puestos que cuentan con una composición mixta son los informados en la siguiente tabla:

Título del Puesto	Nº. de Mujeres	Nº. de Hombres	Categorización
AUXILIAR COMEDOR Y/O TRANSPORTE	12	2	Feminizada
CONDUCTOR/A	1	1	Equilibrada
CUIDADOR/A AUXILIAR OCUPACIONAL	6	2	Feminizada
EDUCADOR/A	13	2	Feminizada
FISOTERAPEUTA	5	2	Feminizada
JEFATURA ADMINISTRACIÓN	2	1	Feminizada
MONITOR/A OCUPACIONAL	12	3	Feminizada
PROFESORADO	11	2	Feminizada
PSICOLOGO/A	2	1	Feminizada
SERVICIOS GENERALES	4	2	Feminizada
TECNICO/A ATT TEMPRANA	5	1	Feminizada

Los otros puestos de los que conforman la plantilla están ocupados o bien solo por mujeres o solo por hombres:

Título del Puesto	Nº. de Mujeres	Nº. de Hombres	Categorización
DIRECCIÓN CAT	1		Feminizada
DIRECCIÓN CO	1		Feminizada
GERENCIA	1		Feminizada
GOBERNANCIA	1		Feminizada
LOGOPEDIA/PROFESORADO AUDICIÓN Y LENGUAJE	5		Feminizada
OFICIAL 1ª		1	Masculinizada
OFICIAL ADMINISTRACIÓN	2		Feminizada
ORIENTADOR/A	1		Feminizada
TÉCNICO/A INTEGRACIÓN LABORAL	1		Feminizada
TECNICO/A INTEGRACIÓN SOCIAL	2		Feminizada
TRABAJO SOCIAL	2		Feminizada

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

A) Naturaleza de las funciones o tareas.

A nivel de responsabilidades en los puestos y funciones existe prácticamente un equilibrio entre ambos sexos, no existiendo, por tanto, diferenciación en cuanto al género en este aspecto.

B) Condiciones Educativas.

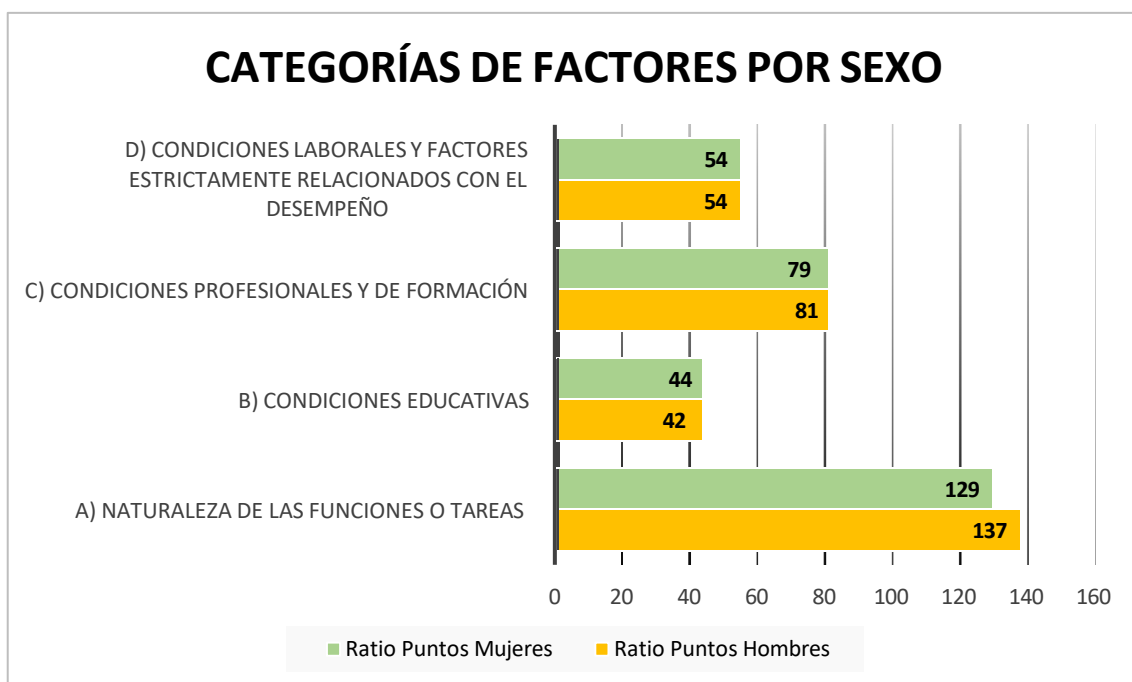
A nivel de condiciones educativas los datos muestran una mayor puntuación en cuanto a las mujeres, motivado por el mayor número de puestos de trabajo ocupados mayoritariamente por ellas con respecto a los hombres de la entidad, pero con escasa diferencia dado que las mujeres ocupan puestos de carácter técnico dentro de la entidad en mayor cantidad que los hombres.

C) Condiciones Profesionales y de Formación.

En este apartado que tiene en cuenta los factores de formación, cabe indicar que, en todos los puestos de trabajo de la entidad se cuenta con un niveles formativos diferentes siendo el mayor de ellos el relativo a Licenciatura/Grado, y existe prácticamente un equilibrio entre ambos sexos, no existiendo, por tanto, diferenciación en cuanto al género en este aspecto.

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

En cuanto a este aspecto, también se puede apreciar cómo no existe diferencia entre ambos sexos dado que la entidad cuenta con unos puestos muy definidos y estructurados de manera que no quedan muy distantes los unos respecto de los otros.



8. ANÁLISIS DE LAS DIFERENCIAS RETRIBUTIVAS

A. Visión General

La brecha salarial general de la empresa tras su análisis muestra una media de 3,45%, y una mediana de 7,36% de total general de los salarios percibidos por las mujeres y los hombres de la plantilla trabajadora, no encontrándose por ello una diferencia respecto del total percibido por los hombres y las mujeres de la plantilla que suponga más de un 25% estipulado por la legislación sobre la materia.

Las cantidades totales percibidas y que se han utilizado para su comparativa, no se han indicado explícitamente puesto que, al amparo del Reglamento General de Protección de Datos, algunos puestos pueden ser objeto de identificación individual, pudiéndose por ello, identificar el salario percibido por estas personas. Así pues, la entidad, pondrá a disposición de la autoridad laboral competente que lo requiriera dichos datos para que puedan quedar refutados en virtud de lo aportado en este mismo informe.

B. Análisis de las brechas

No existe, por tanto, brecha salarial entre mujeres y hombre de más de un 25 % en la entidad Asociación PATRONATO INTERMUNICIPAL FRANCISCO ESTEVE.

9. CONCLUSIONES Y PLAN DE ACTUACIÓN

La plantilla de la Asociación PATRONATO INTERMUNICIPAL FRANCISCO ESTEVE está fuertemente feminizada en cuanto la ocupación de puestos por sexo de la plantilla ya que, del total de 125 personas de la plantilla, 106 de ellas son mujeres y 19 son hombres.

Más allá de las acciones que pueda contemplar el plan de igualdad para intentar compensar las diferencias existentes en la plantilla, no se considera necesario ningún plan de acción en materia de diferencias salariales. Más allá de la revisión periódica de los registros retributivos para detectar las posibles brechas que puedan darse, y en ese caso, tomar medidas al respecto. Se trata de realizar una vigilancia constante.

10. REGISTRO RETRIBUTIVO

En cuanto al registro retributivo la entidad ha utilizado una herramienta de Registro Retributivo de Igualdad en la empresa propia, pero siguiendo la normativa aplicable RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

En resumen, el análisis del registro retributivo del ejercicio anterior, comparando los promedios y medianas de las retribuciones —tanto por grupos profesionales, como por las escalas de puestos de igual valor— no arroja ninguna diferencia salarial entre mujeres y hombres remarcable que supere el 25%. Considerando los factores de valoración importantes para la empresa para la correcta prestación de sus servicios y en consecución de los objetivos, los salarios y complementos asignados arrojan unos datos perfectamente equilibrados.

Análisis de las diferencias retributivas:

La brecha salarial general de la empresa tras su análisis muestra una media de 3,45%, y una mediana de 7,36% de total general de los salarios percibidos por las mujeres y los hombres de la plantilla trabajadora, no encontrándose por ello una diferencia respecto del total percibido por los hombres y las mujeres de la plantilla que suponga más de un 25% estipulado por la legislación sobre la materia.

Las cantidades totales percibidas y que se han utilizado para su comparativa, no se han indicado explícitamente puesto que, al amparo del Reglamento General de Protección de Datos, algunos puestos pueden ser objeto de identificación individual, pudiéndose por ello, identificar el salario percibido por estas personas. Así pues, la entidad, pondrá a disposición de la autoridad laboral competente que lo requiriera dichos datos para que puedan quedar refutados en virtud de lo aportado en este mismo informe.

4.7 Análisis de igualdad por materias

Para la elaboración de este apartado hemos tenido en cuenta diversas fuentes de información.

Por una parte, se han realizado entrevistas semiestructuradas a informantes clave. Por otra parte, un cuestionario dirigido a la dirección de la entidad, así como un formulario dirigido a la plantilla, que se ha cumplimentado por 30 personas de la plantilla a través de las encuestas de Google Forms, que ha permitido conocer las opiniones y valoraciones de las mujeres trabajadoras en relación con las materias analizadas.

Al mismo tiempo, se ha tenido en cuenta información relativa al sistema de calidad, publicidad, información corporativa interna y externa e imagen de la entidad.

Al tratarse de una empresa feminizada, el modelo de encuestas utilizado es para este tipo de empresas, con preguntas específicas sobre los motivos de la feminización de la plantilla para, de este modo, detectar posibles sesgos de género.

PARTICIPACIÓN ENCUESTAS PLANTILLA

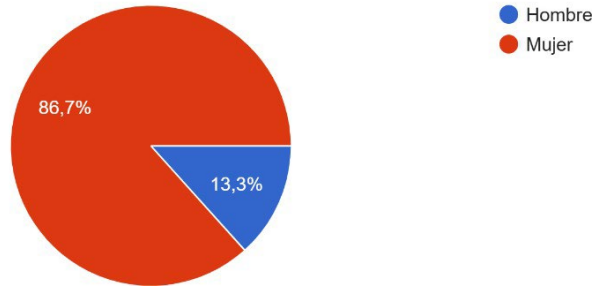
	% Del total de la plantilla	% respecto a mujeres y hombres
MUJERES	24%	29%
HOMBRES	4%	20%

La fecha en la que se ha enviado la encuesta a la plantilla ha sido durante el mes de enero y febrero de 2025. Es importante especificar el porcentaje de participación, en este caso ha sido el 24% respecto a la totalidad de la plantilla femenina y un total de un 4% respecto a la totalidad de la plantilla masculina, lo que supone un total reducido de la misma pero que sirve para analizar las opiniones manifestadas.

Total respuestas: 30

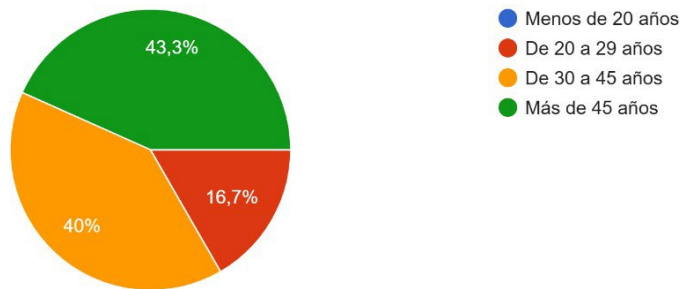
Sexo

30 respuestas

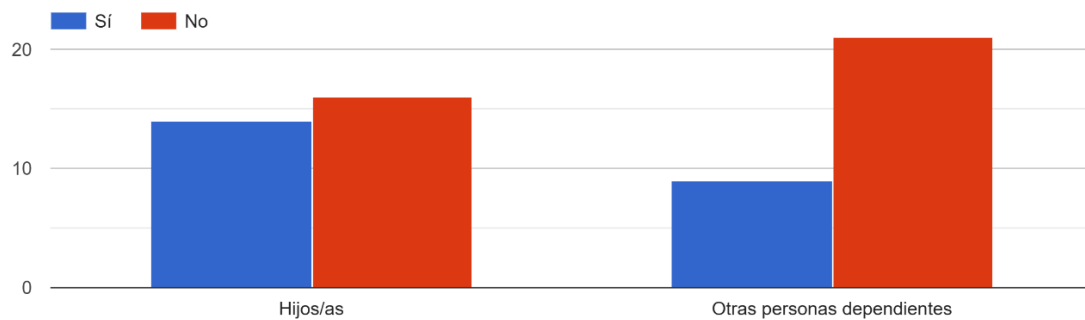


Edad

30 respuestas

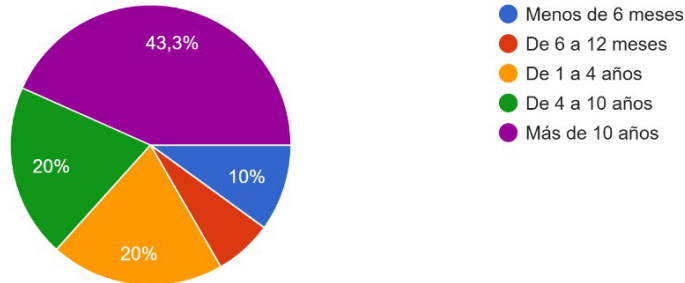


¿Tienes responsabilidades de cuidados?



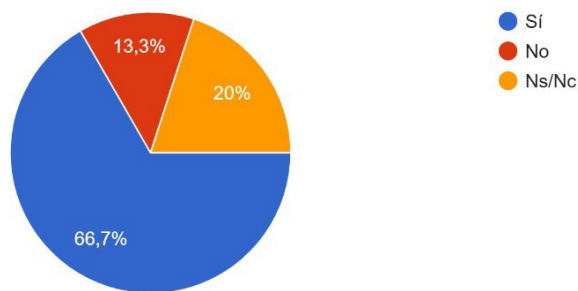
Antigüedad en la empresa

30 respuestas



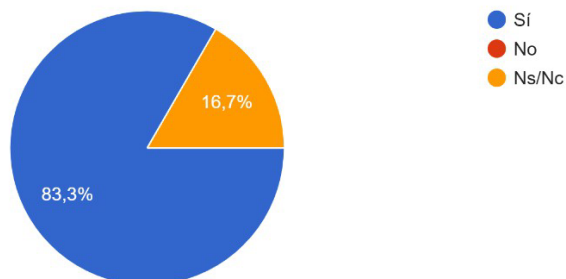
La empresa te ha informado del proceso de desarrollo del plan de igualdad.

30 respuestas



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

30 respuestas



¿Por qué? 14 respuestas

- Es muy importante para asegurar un entorno laboral justo donde no exista la discriminación de género y se conozcan los protocolos de actuación ante un posible caso de acoso o comportamiento sexista
- Baja laboral
- Es necesario para valorar cómo se asegura la igualdad de género
- Creo que son acciones que todas las empresas y entidades han de tomar, reciclarse e integrarse a los nuevos modelos
- Somos iguales
- Es necesario para prevenir posibles medidas contra la igualdad
- Es necesario y obligatorio
- Es importante ya que nuestro sector está muy feminizado
- Por proteger los derechos de todas las personas y por cumplir las leyes
- Porque es necesario
- Es primordial aplicar la perspectiva de género
- Es fundamental para mantener la igualdad de oportunidades
- N
- No percibo ninguna desigualdad pero no está de más trabajar en que no la pueda haber

Necesidades y deficiencias que se deben cubrir para favorecer la igualdad: 30 respuestas

- Dar información sobre protocolos ante casos de discriminación, acoso... Formación a profesionales sobre la materia
- Mismo sueldo Misma oportunidad de ascender Mismo trato
- Nos/NC
- Creo que está cubierto, no veo diferencias
- Salud mental de personas cuidadoras, tiempo de personas cuidadoras,
- No conozco ninguna necesidad o deficiencia en este aspecto
- Oportunidad de desarrollo, salario igualitario y desarrollo de políticas en contra el acoso. Digo estás de necesidades pero en esta empresa ya se cumplen.

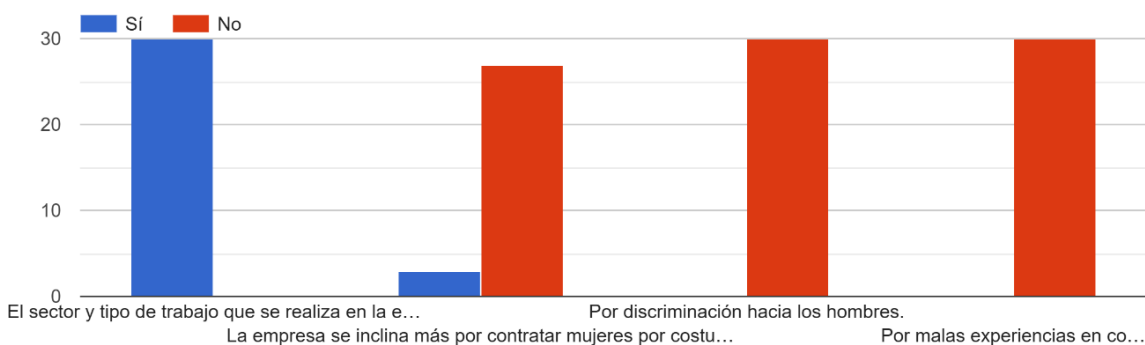
- corresponsabilidad en el cuidado de personas a cargo. - Micro acciones de la rutina diaria que alimentan la segregación por sexos. - formación que realmente acerque y no que aleje.
- Somos iguales,
- Promover el respeto a la diversidad de género y generar un entorno laboral inclusivo -Condiciones laborales equitativas - políticas de contratación y promoción inclusivas
- Prevención acoso sexual Evitar sesgos en la selección del personal
- Paridad, no discriminación, equidad.
- No se me ocurren ahora
- Sueldo Oportunidad de trabajo Bajas por maternidad y paternidad
- Tener más figuras masculinas Más flexibilidad horaria Demasiado tiempo para comer en el cole y poco para ir a casa
- Formación, conciliación y divulgar
- No hay
- En la empresa no hay discriminación por razones de sexo
- No veo ninguna
- ? ? ?
- Proporcionar más información
- No conozco
- Más información y que este llegue a todas las personas
- Considero que hay igualdad de oportunidades entre hombre y mujeres dentro de la asociación
- más información
- No pienso que haya desigualdad
- No sabe, no contesta
- Conciliación
- Ok
- No encuentro ninguna deficiencia en materia de igualdad

Medidas que podría adoptar tu empresa para favorecer la igualdad y que respondan a esas necesidades y deficiencias: 30 respuestas

- Formación específica, mesas de trabajo
- Ya las cumple
- Nos/Nc
- Creo que está cubierto, no veo diferencias
- Horarios flexibles, jornadas reducidas
- No lo sé
- Ninguna, ya que, considero que esta empresa está muy concienciada con el plan de igualdad y cumple todas las necesidades.
- Más formación en corresponsabilidad
- Seguir trabajando en la participación activa de nuestros usuarios/as en esta materia
- Somo iguales
- Informar sobre las políticas de conciliación familiar y condiciones laborales equitativas
- Implementar programas de formación sobre la diversidad e igualdad de género en el entorno laboral
- Implementar un canal de comunicación que permita a la persona trabajadora comunicar alguna vivencia problemática de forma anónima para que el equipo responsable investigue el caso
- Protocolo acoso sexual
- Comité de entrevistas
- Comunicación, formación y objetivos
- No se me ocurre ninguna
- Sueldo equitativo
- Contratar tanto a hombres como mujeres indiferentemente del puesto
- Que tengan las mismas vacaciones por baja de paternidad y maternidad
- Programas de sensibilización sobre igualdad de género (el valor de cuidar también es masculino)
- Propiciar el teletrabajo cuando sea necesario
- Establecer la jornada continua o los viernes salir antes
- Curso sobre igualdad. Medidas para dar a conocer los protocolos y manifiestos dentro del plan, y adoptar alguna medida en conciliación.
- Las que tiene

- Es una empresa en la que la mayoría somos mujeres
- Buen trato a todos y todas
- ???
- Dar más información
- No se
- Diferentes vías de comunicación
- Dar a conocer por escrito o a través de charlas a todos los trabajadores las medidas y derechos de conciliación familiar y laboral
- más información
- No creo que haya desigualdad
- No sabe,no contesta
- Mejorar la conciliación
- Ok
- Me parece que ya se toman las medidas necesarias en tema de igualdad

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

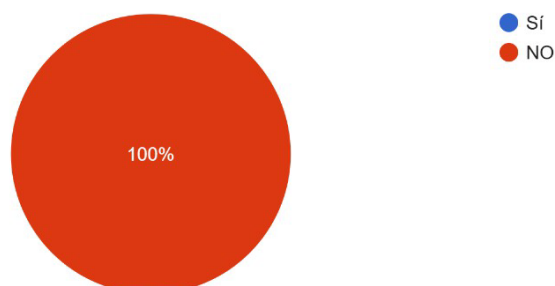


Otras razones que justifiquen la feminización de tu empresa5 respuestas

- Feminització de los cuidados
- Es un sector basado básicamente en los cuidados, por lo tanto muy feminizado.
- El sector , los valores relacionados han sido asumidos por mujeres(cuidar, nutrir, proteger... forman parte de la esfera privada)
- La dedicación al tercer sector
-

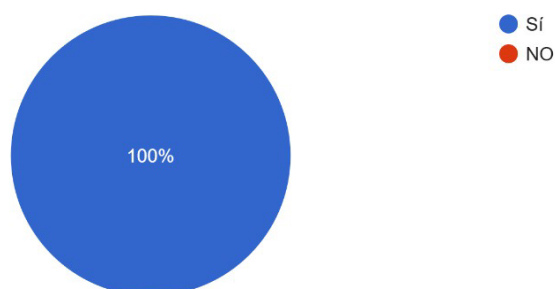
¿Consideras que los hombres de tu empresa tienen menos oportunidades de promoción que las mujeres?

30 respuestas



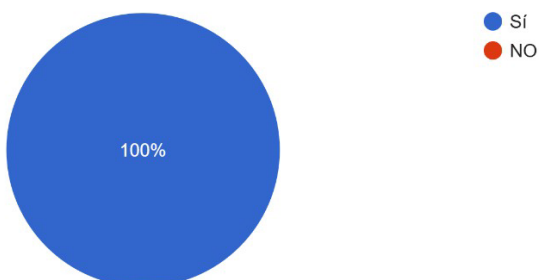
¿Pueden las mujeres acceder a puestos directivos en igualdad de trato y oportunidades que los hombres de la empresa?

30 respuestas

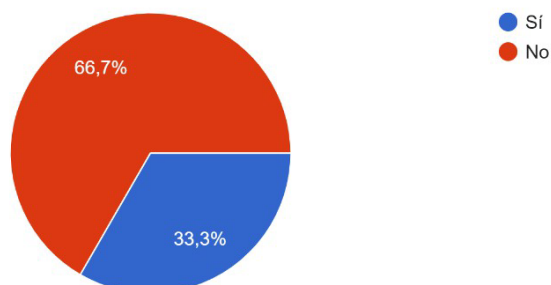


¿Pueden los hombres acceder a puestos directivos en igualdad de trato y oportunidades que las mujeres de la empresa?

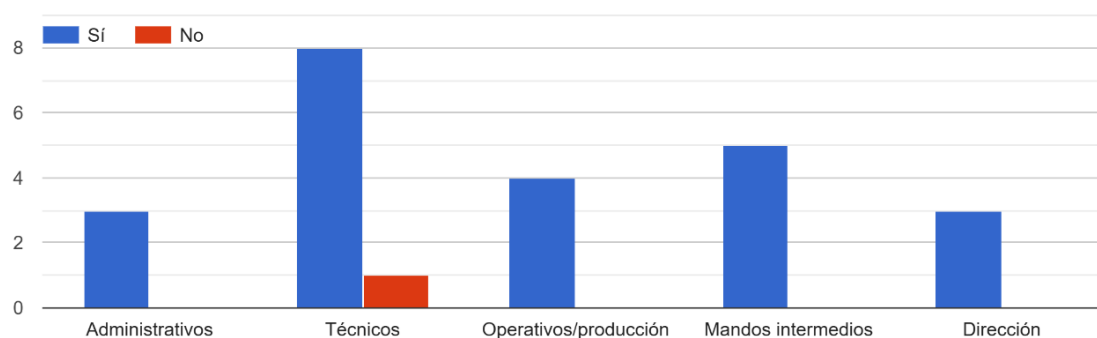
30 respuestas



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



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



Escribe a continuación cualquier observación que te haya surgido en relación al cuestionario para que sirva de aclaración y/o ampliación a tus respuestas. 1 respuesta

- Más categorías profesionales

Por lo tanto, observamos que la muestra refiere que la plantilla que ha realizado el cuestionario indica que ha recibido información sobre la realización de un Plan de Igualdad en la Asociación PATRONATO INTERMUNICIPAL FRANCISCO ESTEVE, y están a favor mayoritariamente de la puesta en marcha de un Plan de Igualdad.

Área de SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Los procesos de selección y contratación se inician con la elaboración de la convocatoria siguiendo el formato establecido en la política de personas de la entidad. A continuación, se procede a la publicación de la convocatoria interna/externa por la lista de difusión de la plantilla laboral. Además, se publica en los tabloneros de anuncios de todos los centros y servicios. Una vez finaliza la presentación de candidaturas y recopilación de documentación se realiza la baremación de los méritos aportados y aquellas candidaturas que superan la fase de baremación de méritos pasan a la fase de entrevista. Finalmente, se publican los resultados de la suma de ambas fases en el tablón de personal de la entidad.

Para cada uno de los procesos de selección se conforma una comisión de selección ad hoc compuesta siempre por la presidencia de la entidad (o miembro de la Junta Directiva en quien delegue) la CEO de la entidad y la dirección del centro/servicio para el que se oferta el puesto, todos ellos con voz y voto. Además, se puede solicitar la participación de algún otro/a profesional del centro/servicio del área propia del puesto ofertado. Así mismo, en todos los procesos de selección participa un miembro de la RLT, con voz y sin voto, para garantizar el respeto escrupuloso de los derechos de los trabajadores. En general, siempre hay mayoría femenina.

Las últimas ofertas de empleo publicadas han sido las siguientes:

- Promoción externa para puesto de fisioterapeuta en el Centro de Día.
- Promoción interna para puesto de Titulado superior (Psicóloga) en el Centro de Atención temprana.

La entidad no cuenta con una Guía o Manual que recoja la sistemática de los procesos de selección con perspectiva de género, aspecto que se abordará en el III Plan de Igualdad.

Área de PROMOCIÓN PROFESIONAL

En cuanto a la promoción profesional del personal de la plantilla de la entidad, se ha producido en cinco puestos de trabajo:

- 1 mujer que es conductora y responsable del área de transporte.
- 1 mujer que ha pasado de auxiliar de comedor a auxiliar ocupacional a través de promoción interna.
- 1 hombre que ha ampliado su jornada a través de promoción interna.
- 1 mujer que ha pasado de Auxiliar de Comedor a Auxiliar Ocupacional y ha aumentado su jornada laboral de 10 horas a 18 horas y media.
- 1 hombre que ha pasado de Auxiliar Ocupacional a Educador del Centro de día y ha aumentado su jornada laboral de 10 horas a 37 horas.
- 1 mujer que ha promocionado de personal técnico de Atención Temprana a Psicóloga.

Área de FORMACIÓN

En cuanto a los datos de formación para el personal durante la anualidad de 2023 se corresponde con la siguiente tabla aportada por la entidad:

		PLAN DE FORMACIÓN 2024					Código: F.P04.03 Fecha: 23/05/2024 Ed.: 02
	Centro	Propuesta formativa	Persona/ Empresa	Fecha realización horas	Asistentes	Ponente	Observ.
INTERNA	CDIA y CO	Introducción a LENGUAJE NATURAL ASISTIDO	PIFE	18 y 19 junio. 8,30 a 9,15 Total 1,30h	Plantilla Cdia	María Chamorro y Elena Pastor	
	Aux. comedor transporte	Introducción al TEA	PIFE	6 Y 7 MAYO 15 a 16,15H	Ver listado	Mª José Castillo y Nayara Sáez	
	Atención directa	Reciclaje en Manipulación de alimentos y control de alérgenos	PIFE	Mayo 2024		Marian Ferrús	Aplicación
EXTERNA NO BONIFICADA	VARIOS CENTROS	GESTIÓN DE ENERGIA EMOCIONAL EN EL PUESTO DE TRABAJO	ASPEYO	Novbre 2023 a Febrero 2024. 2 horas		ON LINE	
	Equipos de Mandos Intermedios	PROYECTO NORTE Programa de Fortalecimiento Organizacional	J.C Morcillo	17/01, 21/02, 27/03, 17/04, 19/06	Ver listado	J.C. Morcillo	
	Varios centros	PRIMEROS AUXILIOS	ASPY	21/03/24 8,30-11,30 22/03/24 11,30-14,30	Ver listado	Varios centros	PRIMEROS AUXILIOS
	Varios centros	DESINSTITUCIONALIZACIÓN Y VIDA EN COMUNIDAD	PLENA INCLUSION	De 30 septiembre al 04 noviembre 2024	2 personas	On line	Varios centros
		FACILITADOR PROCESAL	UNED	Diciembre 24 - Mayo25	2 personas		Beca Plena Inclusión I
	Varios centros	ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y GESTION DEL TIEMPO	INDICE	Días 2 y 5 diciembre 2024 6horas total.	Ver listado	Varios centros	

FAMILIAS DEL PATRONATO		PLAN DE FORMACIÓN 2024				Código: F.P04.03 Fecha: 23/05/2024 Ed.: 02	
BONIFICADA	Varios centros	PREVENCIÓN INCENDIOS	ASPY	Feb-marzo 2024	15 personas	Varios centros	
	Personal Administración	TALLER 'ENFÁDATE MEJOR'	INDICE	30 de mayo 2 horas 15h a 17h		ROCIO GOMEZ SANABRIA Experta clima laboral empatía	Personal Administración
	Mandos intermedios responsables programas/ servicios	LIDERAZGO	INDICE	13 y 14 mayo de 10 a 14h (8 horas)	Ver listado	J.C. Morcillo Consultor desarrollo organizacional	
	PERSONAL DE AT.DIRECTA 1º:Cee Cat 2º:Dia-Co-Programas	COMUNICACIÓN NO VIOLENTA Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS	PIFE (Fundae nosotros)	26 y 27 de junio de 9,30 a 14,30h (10 horas) 29 y 30 de julio de 9 a 14h (10 horas)	Ver listado	ROCIO GOMEZ SANABRIA. Comunicación No Violenta	AULA FORMACIÓN CAIXA POPULAR
	C.DIA y otros centros	ENVEJECIMIENTO ACTIVO EN PDI	INDICE	2 y 3 septiembre. De 9,30 a 13,00 Total 7 horas	Ver listado	Clicia Jatahy Peisoto Gerontóloga	C.DIA y otros centros
	Mandos intermedios	FORMACIÓN EN DIRECCIÓN Y LIDERAZGO	PIFE (Fundae nosotros)	4 octubre, 15 noviembre y 4 diciembre.		YOLANDA ARENAS www.yolandaarenas.com	Mandos intermedios
	Todos los centros y servicios	ACCESIBILIDAD Y LECTURA FÁCIL	INDICE	7-10-16-23 OCTUBRE 15 a 18 h. TOTAL 12 horas	Ver listado	MARTA MORENO	
	Todos los centros	SENSIBILIZACIÓN E IMPLICACIÓN Sistema Gestión CALIDAD	INDICE	19 y 20 noviembre 2024 9 a 13 horas 4 horas	Ver listado	Mª José Nodal y Milagros	

Las formaciones se han realizado todas ellas en horario laboral según informa la entidad. Se indica que se han solicitado aproximadamente 23 permisos en 20 mujeres y 3 hombres de la entidad para asistir a exámenes.

Área de CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

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

El sistema de clasificación profesional es acorde al puesto desempeñado para cada categoría profesional, según convenio aplicado. Dicho convenio corresponde *al VIII Convenio colectivo laboral autonómico de centros, entidades y servicios de atención a personas con discapacidad de la Comunidad Valenciana 2021-2025*.

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

Área de CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

La entidad cuenta con teletrabajo regulado previamente.

En cuanto a los turnos de trabajo de la plantilla no se producen.

No hay normativa que regule la desconexión digital en cuanto a la relación con la plantilla trabajadora por parte de la entidad, y se informa que:

- Hay establecidos límites claros de horario laboral por lo que se procura limitar las comunicaciones fuera de este tiempo, como correos electrónicos o mensajes.
- Se fomenta el respeto en los descansos y vacaciones.
- Se promueve una cultura organizacional saludable, una cultura de respeto y bienestar en la que se respete el equilibrio entre la vida personal y profesional.
- Flexibilidad laboral: En los puestos en los que existe esa posibilidad por el tipo de trabajo, se procuran horarios flexibles o trabajo remoto, para que los y las profesionales puedan gestionar su tiempo de forma más equilibrada.

La entidad informa que no ha habido ausencias no justificadas al trabajo.

En cuanto a los días de vacaciones anuales o días de asuntos personales, se informa que son por convenio 13 días entre pascua y navidad, y 30 días en agosto en el caso de los centros de adultos. En el caso del centro de Educación Especial, los 13 días son entre pascua y navidad, más verano todo julio y agosto. La empresa concede algún día para cuadrar horas anuales. Las vacaciones del Centro de Atención Temprana son de 45 días, el mes de agosto, más la última quincena de julio, o la primera de septiembre, a distribuir entre la plantilla del centro.

El abono de las nóminas a la plantilla trabajadora se realiza el 30 de cada mes.

No existe la posibilidad de movilidad geográfica en la entidad.

La entidad no tiene implantados sistemas de organización y control del trabajo, con estudios del tiempo.

Área de REPRESENTACIÓN/INFRARREPRESENTACIÓN DE MUJERES

Tal como se apuntaba en el apartado anterior de análisis cuantitativo de la plantilla, la entidad está prácticamente feminizada. Este indicador evidencia que el sector de los cuidados, servicios sociales y la atención especializada, ha sido tradicionalmente ocupado por mujeres.

En cuanto a este aspecto debe tenerse en cuenta que, el porcentaje de mujeres que se forman en ciencias sociales, en general, es mucho mayor que el de los hombres, y es por ello, por lo que a la entidad llegan más candidaturas para cubrir los puestos ofertados de mujeres que de hombres. Asimismo, cabe destacar la vinculación que todavía se mantiene de las mujeres en los roles tradicionales de cuidado y atención a los demás, mientras que los hombres, por el contrario, siguen manteniendo los roles de producción e industria manufacturera.

Hay una mayor representación de mujeres que de hombres en la plantilla.

Los puestos ocupados de manera unipersonal por mujeres son:

Puestos de trabajo	hombre	mujer	Total general
DIRECCIÓN CAT		1	1
DIRECCIÓN CO		1	1
GERENCIA		1	1
GOBERNANCIA		1	1
ORIENTADOR/A		1	1
TÉCNICO/A INTEGRACIÓN LABORAL		1	1
Total general		6	6

Los puestos ocupados solo por mujeres son:

Puestos de trabajo	hombre	mujer	Total general
LOGOPEDIA/PROFESORADO AUDICIÓN Y LENGUAJE		5	5
OFICIAL ADMINISTRACIÓN		2	2
TECNICO/A INTEGRACIÓN SOCIAL		2	2
TRABAJO SOCIAL		2	2
Total general		11	11

El puesto de mayor responsabilidad en la entidad como es el de Gerencia está ocupado por una figura femenina con carácter unipersonal e, igualmente, sucede con los dos puestos de dirección de los centros de trabajo que están ocupados por una mujer cada uno de ellos de forma unipersonal.

Área de SALUD LABORAL, PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

No se han producido situaciones de acoso sexual o por razón de sexo en la entidad. Se cuenta con un Protocolo de Acoso Sexual y por Razón de Sexo pero no está adaptado a las nuevas normativas que se han publicado sobre la materia para estar acorde con la legislación vigente.

En materia de salud laboral y prevención de riesgos, el sistema de prevención de riesgos laborales es general no atendiendo a una perspectiva de género. Pero la entidad indica que sí que se tiene en cuenta la perspectiva de género a la hora de realizar las evaluaciones de riesgos, incluidas las psicosociales.

No existen medidas específicas dirigidas a las mujeres referidas a la salud como, por ejemplo, exámenes ginecológicos.

No existe un catálogo de puestos exentos de riesgo en el embarazo y lactancia natural.

En cuanto al embarazo y lactancia natural, sí se cumple el artículo 26 de la LPRL en cuanto a que cuando una trabajadora comunica que está embarazada se siguen los diferentes pasos que marca dicha ley, primero adaptando el puesto y, si no es posible cambiarla de puesto, en último lugar se procede a suspender el contrato.

La entidad cuenta con vestuarios y aseos diferentes para mujeres y hombres. No se utilizan uniformes por parte del personal de la plantilla.

Área de VIOLENCIA DE GÉNERO

En el convenio de referencia de aplicación, se detalla lo siguiente:

Artículo 103.-Protección a las víctimas de la violencia de género.

Los trabajadores o trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de la violencia de género tendrán derecho, en los términos previstos en el estatuto de los Trabajadores, a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo (art. 37.7 de la LET) a la movilidad geográfica y al cambio de centro de trabajo (art.40.3bis y 49.1 de la LET), a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo (art.45.n y 48.6 de la LET) y a la extinción de su contrato de trabajo (art 52.d y 55.b) de la LET.

También les será de aplicación todos los beneficios a tal efecto previstos en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género.

No obstante, lo anterior, la ASOCIACIÓN PATRONATO FRANCISCO ESTEVE no cuenta con medidas específicas de actuación para casos de mujeres trabajadoras víctimas de violencia de género y tampoco se realizan medidas para la prevención de dicha violencia.

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

Área de COMUNICACIÓN INCLUYENTE Y LENGUAJE NO SEXISTA

La comunicación interna se realiza mediante comunicados en el tablón de anuncios, reuniones del personal, teléfono o manuales.

La comunicación externa se realiza a través de la página web <https://familiasdelpatronato.org/> y el correo de la asociación, teléfono, charlas y conferencias y las diferentes redes sociales donde tiene presencia la asociación, como son:

X (Twitter) https://x.com/i/flow/login?redirect_after_login=%2FPIFE

Facebook <https://www.facebook.com/profile.php?id=100091062018586>

Instagram <https://www.instagram.com/familiasdelpatronato/>

Se intenta mantener la utilización de lenguaje de género en la comunicación interna o externa de forma expresa, habiéndose revisado el uso de dicho lenguaje en documentos internos y página web.

A pesar de este esfuerzo, no siempre se logra el uso de lenguaje neutros, alguna muestra de ello es en alguna publicación en Facebook:



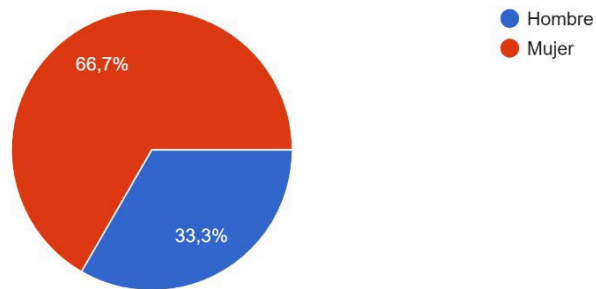
Deberá realizarse formación por parte de toda la plantilla en materia de lenguaje inclusivo y no sexista, aspecto no deberá perderse de vista en las acciones del III Plan de Igualdad.

OPINIÓN DE LA GERENCIA Y DIRECTIVA DE LA ENTIDAD

Es trascendente la opinión por parte de la Gerencia y Directiva en cuanto a la puesta en marcha del III Plan de Igualdad de la entidad, por ello, se ha realizado una encuesta específica para valorar la opinión de las personas que ocupan estos puestos en la entidad. Es de suma importancia conocer cuál es la actitud de la dirección del centro hacia la idea de la puesta en marcha del III Plan de Igualdad, sus necesidades, sus propuestas, nivel de compromiso de cara a la integración de los principios de igualdad en la gestión de sus equipos. Al tratarse de una empresa feminizada, el cuestionario emitido ha sido el que se dirige a entidades feminizadas.

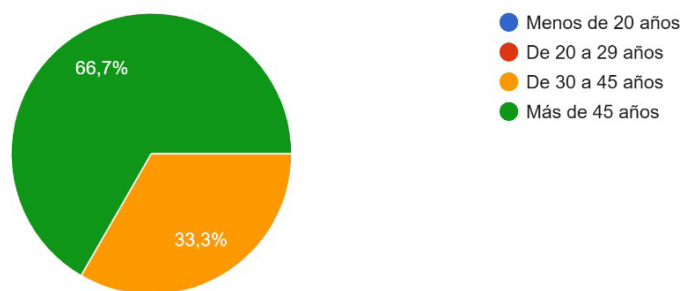
Sexo

3 respuestas

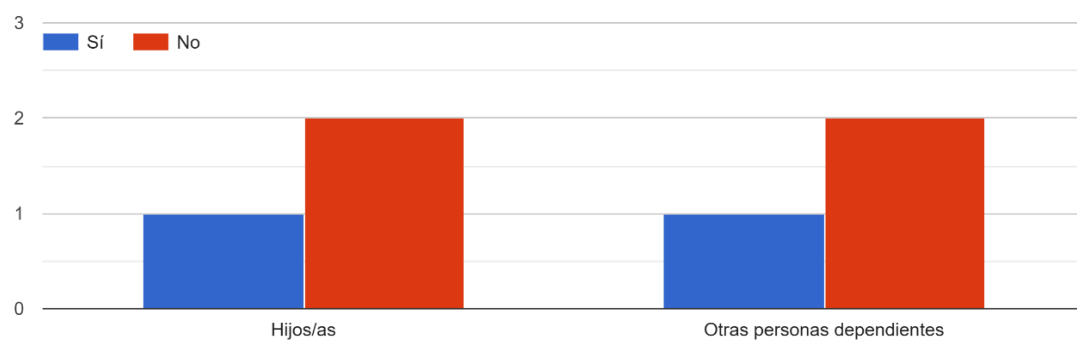


Edad

3 respuestas

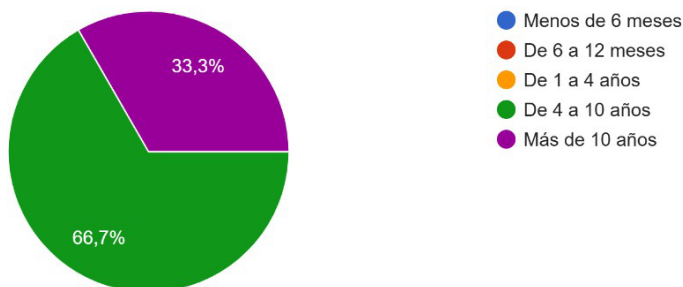


Responsabilidades de cuidados



Antigüedad en la empresa

3 respuestas



Necesidades y deficiencias que se deben cubrir para favorecer la igualdad:3 respuestas

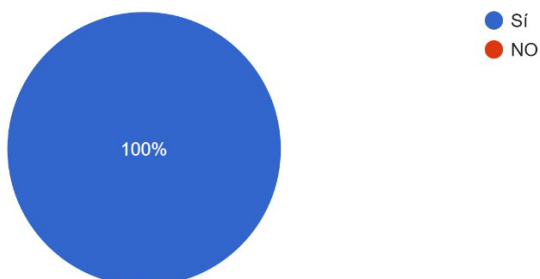
- Creo que no tenemos ninguna deficiencia que subsanar
- No sabe, no contesta
- Conciliación; Información, participación y difusión del Plan de Igualdad entre todos los trabajadores y trabajadoras

Medidas que podría adoptar tu empresa para favorecer la igualdad y que respondan a esas necesidades y deficiencias:3 respuestas

- Ninguna, creo que no tenemos deficiencias en trato igualitario
- No sabe, no contesta
- Promover más medidas de conciliación entre la vida personal y laboral; - Actualización de Protocolos; Establecer indicadores de calidad medibles y darlos a conocer; Colaborar en acciones externas de responsabilidad social corporativa que promuevan la igualdad y derechos de las mujeres

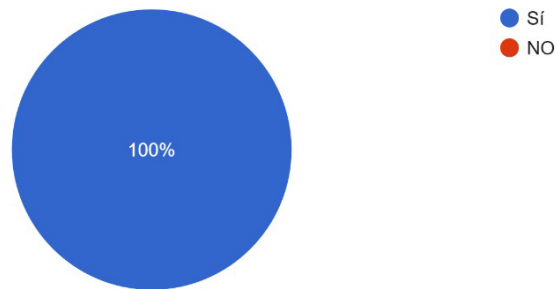
¿Pueden los hombres acceder a puestos directivos en igualdad de trato y oportunidades que las mujeres de la empresa?

3 respuestas



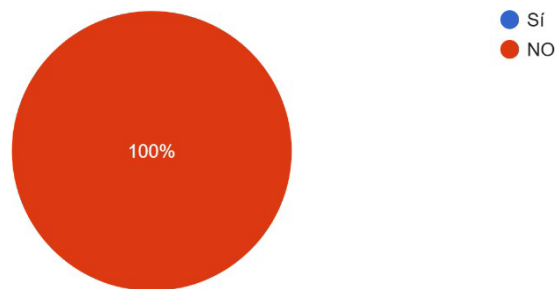
¿Pueden las mujeres acceder a puestos directivos en igualdad de trato y oportunidades que los hombres de la empresa?

3 respuestas

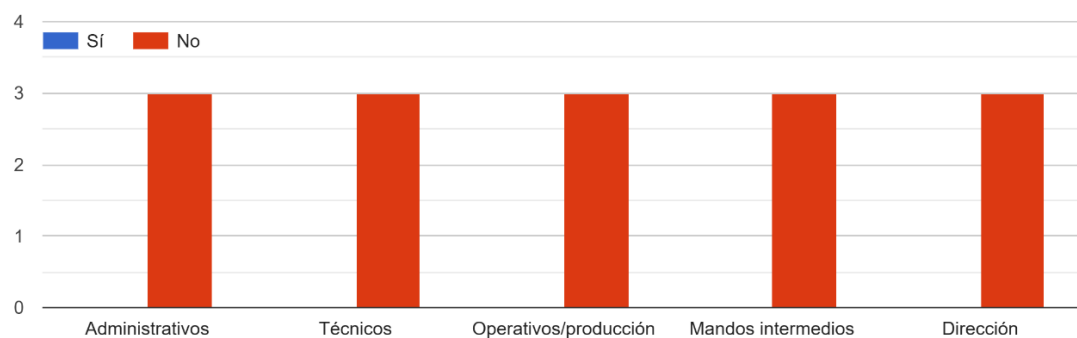


¿Consideras que las mujeres de tu empresa tienen menos oportunidades de promoción que los hombres?

3 respuestas

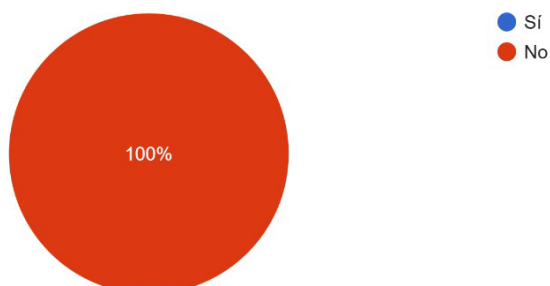


¿Consideras que los hombres de tu empresa tienen menos oportunidades de promoción que las mujeres?



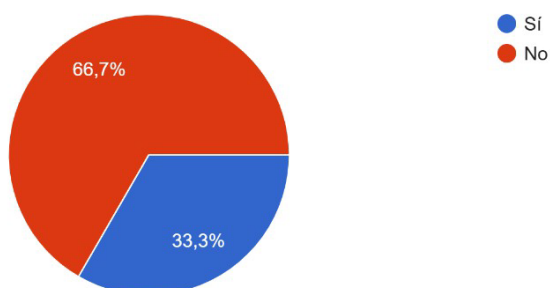
¿Crees necesario realizar acciones positivas para aumentar el número de mujeres en los puestos de decisión o mando en la empresa?

3 respuestas



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

3 respuestas



5 CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO

Del diagnóstico realizado en el que se ha analizado la situación real del centro de trabajo de la empresa en relación con la igualdad efectiva entre Mujeres y Hombres, se pueden extraer las siguientes conclusiones a modo de resumen final. Lo que aquí se presentan son las principales problemáticas y dificultades detectadas, ámbitos prioritarios de actuación y propuestas de acción:

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

ÁREA	NECESIDADES DETECTADAS	ÁMBITOS PRIORITARIOS DE ACTUACIÓN
PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	a) Las personas intervinientes que realizan esta función cuentan con formación en materia de igualdad de oportunidades pero deben seguir con la formación en materia de igualdad. Como mínimo la formación debería de ser de 6 horas. b) No existe protocolo estandarizado para los procesos de selección y contratación, de esta forma se contaría con objetividad a la hora de realizar los procesos y evitaría utilizar posibles sesgos de género.	- Formación al personal que realiza la selección en la entidad con una duración mínima de 6 horas sobre contenidos específicos para realizar los procesos de selección con perspectiva de género. - Elaborar un protocolo de actuación, para estandarizar los procesos de selección y contratación aplicando la perspectiva de género.
PROMOCIÓN PROFESIONAL	a) La empresa no cuenta con un protocolo estandarizado para los procesos de promoción profesional. No se dan o son muy escasas, las promociones laborales en la entidad.	- Realización de protocolo estandarizado para los procesos de promoción interna con perspectiva de género.
FORMACIÓN	a) Necesidad de continuar con la formación en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a la totalidad de la plantilla. b) Las personas que van a realizar el seguimiento del III PIO, deberán contar con formación mínima en perspectiva de género de 10 horas.	- Realización de acción formativa mínima de 5 a 10 horas en perspectiva de género para la plantilla estructural anualmente, cada año se trabajarán diferentes materias. - Realización de formación en perspectiva de género por parte de las personas que van a realizar el seguimiento del III PIO.

EJERCICIO

CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

a) La entidad deberá adaptarse a la nueva normativa en materia de derechos de conciliación y corresponsabilidad e intentar añadir alguna mejora respecto de lo estipulado en el convenio colectivo.

b) Trasladar y comunicar la existencia de medidas de conciliación de la vida familiar y la corresponsabilidad a toda la plantilla.

c) Facilitar la realización de formación de la plantilla dentro del horario laboral para fomentar así la conciliación.

a) Es necesario que la entidad revise si la documentación que utiliza a nivel interno y externo cumple con un lenguaje no sexista.

b) Compromiso de la entidad con la igualdad.

- Elaborar un documento que recopile todos los derechos en materia de conciliación y corresponsabilidad contemplando la nueva normativa e intentando incluir mejoras respecto a lo contemplado en el convenio colectivo. Se incorporará información de en qué grado se ve afectada la cotización en las reducciones de jornadas, o por excedencia por los diversos motivos que se solicite

- Comunicación e información dirigida a toda la plantilla sobre las medidas de conciliación que se encuentran a su disposición haciéndolas visibles y accesibles para todo el personal.

- Realización de formación en horario de trabajo.

- Actualización y revisión de la documentación de la entidad, así como del contenido expuesto en su web y medios digitales para evitar el uso de un lenguaje sexista o discriminatorio.

- Realización de formación sobre uso no sexista del lenguaje por parte de las personas que gestionan la documentación y la información de la entidad.

- Publicitar el compromiso de la entidad con la igualdad en las comunicaciones con las empresas y las personas usuarias.

COMUNICACIÓN INCLUSIVA Y NO SEXISTA

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	- Revisión y adaptación del protocolo sobre acoso sexual y/o por razón de sexo y de garantía integral de la libertad sexual, añadiendo las nuevas formas de acoso a través de Internet y las nuevas legislaciones sobre la materia. - Formación en materia de igualdad de las personas que intervengan en casos de acoso. - Publicitar y difundir de manera efectiva el protocolo de acoso y de garantía integral de la libertad sexual.
APOYO A LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO SALUD LABORAL	- Elaboración de documento que recopile los derechos laborales y de seguridad social reconocidos legal o por convenio a las víctimas de violencia de género e intentando incluir mejoras respecto a lo contemplado normativamente. - Difundir y publicitar los derechos de las víctimas. - Revisar y comunicar el procedimiento de la empresa en situaciones de riesgo por embarazo y de lactancia a toda la plantilla.

Así mismo, se muestra la valoración del impacto en la plantilla de las acciones en materia de igualdad llevadas a cabo durante la vigencia del II Plan de Igualdad entidad según datos aportados por la misma:

1. Formación

Acciones Implementadas:

- Formación en igualdad para el 100% del personal.
- Replanteamiento de la gestión de la formación para alinearla con la estrategia corporativa.
- Potenciación de la formación online e interna.

Repercusiones:

- **Aumento de la Conciencia:** Todos los empleados y empleadas han recibido formación en igualdad, lo que ha aumentado la conciencia sobre la importancia de la igualdad de oportunidades.
- **Mejora en la Gestión de la Formación:** La formación ahora se gestiona de manera más estratégica, lo que permite una mejor adaptación a las necesidades específicas de cada área.
- **Flexibilidad y Accesibilidad:** La formación online ha permitido una mayor flexibilidad y accesibilidad para los empleados.

2. Promoción

Acciones Implementadas:

- Asegurar procesos de promoción sin sesgos de género.
- Conformación de comisiones de selección ad hoc para evitar conflictos de interés.

Repercusiones:

- **Transparencia en la Promoción:** Los procesos de promoción son más transparentes y justos, reduciendo los sesgos de género.
- **Confianza en el Proceso:** La creación de comisiones de selección específicas ha aumentado la confianza de los empleados en la imparcialidad de los procesos de selección.

3. Clasificación Profesional

Acciones Implementadas:

- Definición de funciones y responsabilidades sin sesgos de género.
- Realización de una auditoría salarial.

Repercusiones:

- **Claridad en las Funciones:** Los empleados tienen una mejor comprensión de sus roles y responsabilidades, lo que mejora la eficiencia y la satisfacción laboral.
- **Equidad Salarial:** La auditoría salarial ha ayudado a identificar y corregir posibles desigualdades salariales, promoviendo la equidad.

4. Condiciones de Trabajo

Acciones Implementadas:

- Mejora de la gestión de la seguridad y salud laboral con perspectiva de género.

Repercusiones:

- **Ambiente de Trabajo Seguro:** La incorporación de la perspectiva de género en la seguridad y salud laboral ha creado un ambiente de trabajo más seguro y saludable para toda la plantilla.

5. Ejercicio de la Corresponsabilidad

Acciones Implementadas:

- Sensibilización sobre la importancia de la corresponsabilidad dentro de los avances en la conciliación.

Repercusiones:

- **Conciliación Familiar y Laboral:** Las acciones de sensibilización han promovido una mayor corresponsabilidad, facilitando la conciliación entre la vida laboral y familiar.

6. Prevención del Acoso Sexual o por Razón de Sexo

Acciones Implementadas:

- Actualización del protocolo de prevención y actuación en casos de acoso sexual o por razón de sexo.

Repercusiones:

- **Seguridad y Confianza:** La actualización del protocolo ha reforzado la seguridad y confianza de los empleados en la protección contra el acoso.

7. Comunicación y Publicidad No Sexista

Acciones Implementadas:

- Fomento del uso del lenguaje inclusivo y no sexista.

Repercusiones:

- **Cultura Inclusiva:** La promoción del lenguaje inclusivo ha contribuido a crear una cultura más inclusiva y respetuosa dentro de la entidad.

Conclusión

La implementación de las acciones del plan de igualdad ha tenido un impacto positivo en la plantilla de trabajadores, mejorando la conciencia sobre la igualdad, la transparencia en los procesos de promoción, la equidad salarial, la seguridad laboral, la corresponsabilidad y la cultura inclusiva. Estas medidas han contribuido a crear un ambiente de trabajo más justo, seguro y respetuoso para todos los empleados.

6- PLAN DE IGUALDAD

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

Atendiendo al art. 46 de la L.O. 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados. Los planes de igualdad contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, que contendrá al menos las siguientes materias: Proceso de selección y contratación; clasificación profesional; formación; promoción profesional; condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres; ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral; infrarrepresentación femenina; retribuciones y prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

A su vez, la ley 9/2009, de 2 de abril, para la igualdad entre mujeres y hombres, de la Comunitat Valenciana, en el art. 20 apartado 2, se especifica que se consideran planes de igualdad aquellos documentos en los que se vertebran las estrategias de las entidades para la consecución real y efectiva del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y que necesariamente deberán contener medidas concretas para hacer efectivo dicho principio.

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



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

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

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

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

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

El III Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de la ASOCIACIÓN PATRONATO 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) o en su defecto con el personal de la plantilla.

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

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

Para la elaboración de este III 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.

7. OBJETIVOS GENERALES Y ESPECÍFICOS DEL PLAN DE IGUALDAD

En cuanto a los objetivos perseguidos con el III Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de la ASOCIACIÓN PATRONATO FRANCISCO ESTEVE, diferenciamos generales y específicos.

En relación con el **objetivo general**:

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

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

Objetivos específicos por áreas
<u>1-Área de actuación:</u> PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN <u>Objetivo Específico:</u> Garantizar que los procesos de selección y contratación de la entidad se desarrollen mediante criterios objetivos, transparentes y no discriminatorios, incorporando la perspectiva de género en todas sus fases.
<u>2-Área de actuación:</u> PROMOCIÓN PROFESIONAL <u>Objetivo Específico:</u> Asegurar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en los procesos de promoción profesional, mediante criterios objetivos, conocidos por la plantilla y libres de sesgos de género.
<u>3-Área de actuación:</u> FORMACIÓN <u>Objetivo Específico:</u> Garantizar que la plantilla y los departamentos implicados en la gestión de personas cuenten con conocimientos suficientes en igualdad de oportunidades, violencia de género, diversidad y prevención de discriminaciones.
<u>4-Área de actuación:</u> EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL <u>Objetivo Específico:</u> Mejorar el conocimiento, acceso y uso corresponsable de las medidas de conciliación por parte de la plantilla, favoreciendo su aplicación igualitaria entre mujeres y hombres.
<u>5- Área de mejora:</u> COMUNICACIÓN INCLUSIVA Y NO SEXISTA <u>Objetivo Específico:</u> Asegurar que la comunicación interna, externa y corporativa de la entidad utiliza un lenguaje inclusivo, no sexista y respetuoso con la diversidad.
<u>6- Área de mejora:</u> PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO <u>Objetivo Específico:</u> Garantizar un entorno laboral seguro y libre de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso digital, mediante procedimientos claros de prevención, detección y actuación.
<u>7- Área de mejora:</u> APOYO A LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO <u>Objetivo Específico:</u> Garantizar que las trabajadoras víctimas de violencia de género dispongan de información, acompañamiento y medidas laborales de apoyo adecuadas, conocidas por la plantilla y aplicables en la entidad.
<u>8- Área de mejora:</u> SALUD LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO <u>Objetivo Específico:</u> Incorporar la perspectiva de género en la gestión preventiva de la entidad, prestando especial atención a los riesgos laborales que puedan afectar de forma diferenciada a mujeres y hombres.

8. MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD

Resumen de las medidas por área de actuación y mejora:

ÁREA	MEDIDA	NÚM. ACCIÓN
1-. Proceso de selección y contratación.	Programas de formación y sensibilización en igualdad de oportunidades al personal que realiza la selección y contratación.	A1
	Elaborar un protocolo de actuación, para estandarizar los procesos de selección y contratación aplicando la perspectiva de género.	A2
2- Promoción Profesional	Realización de protocolo estandarizado para los procesos de promoción interna con perspectiva de género.	A3
3-. Formación	Realización de acciones formativas con perspectiva de género para la plantilla anualmente, cada año se trabajarán diferentes materias.	A4
	Realización de formación en perspectiva de género por parte de las personas que van a realizar el seguimiento del III PIO.	A5
4-. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.	Elaborar un documento que recopile todos los derechos en materia de conciliación familiar y corresponsabilidad contemplando la nueva normativa e intentando incluir mejoras respecto del convenio colectivo. Se incorporará información de en qué grado se ve afectada la cotización en las reducciones de jornadas, o por excedencia por los diversos motivos que se solicite	A6
	Comunicación e información dirigida a toda la plantilla sobre las medidas de conciliación que se encuentran a su disposición haciéndolas visibles y accesibles para todo el personal.	A7
	Facilitar la realización de formación de la plantilla dentro del horario laboral para fomentar así la conciliación.	A8

5-. Comunicación inclusiva y no sexista	Revisión de la documentación de la entidad, así como del contenido expuesto en su web y medios digitales para evitar el uso de un lenguaje sexista o discriminatorio.	A9
	Realización de formación sobre uso no sexista del lenguaje por parte de las personas que gestionan la documentación y la información de la entidad.	A10
	Publicitar el compromiso de la entidad con la igualdad en las comunicaciones con las empresas usuarias.	A11
6-. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	Revisión y adaptación del protocolo sobre acoso sexual y/o por razón de sexo y de garantía integral de la libertad sexual, añadiendo las nuevas formas de acoso a través de Internet y las nuevas legislaciones sobre la materia.	A12
	Formación en materia de igualdad de las personas que intervengan en casos de acoso como parte de la Comisión Instructora.	A13
	Publicitar y difundir de manera efectiva el protocolo de acoso a toda la plantilla, familias y personas usuarias de la entidad.	A14
7-. Apoyo a las trabajadoras víctimas de la violencia de género	Elaboración de documento que recopile los derechos laborales y de seguridad social reconocidos legal o por convenio a las víctimas de violencia de género.	A15
	Difundir y publicitar los derechos reconocidos a las víctimas de violencia de género.	A16
8-. Salud laboral	Revisar y comunicar el procedimiento de la empresa en situaciones de riesgo por embarazo y de lactancia a toda la plantilla.	A17

Áreas y medidas de actuación

FICHA PLAN DE IGUALDAD	
N.º FICHA A1	NOMBRE DE LA ENTIDAD PATRONATO FRANCISCO ESTEVE
ÁREA Proceso de selección y contratación	
N.º ACCIÓN/MEDIDA 1	ACCIÓN/MEDIDA Programas de formación y sensibilización en igualdad de oportunidades, dirigidos a los departamentos o personas que intervengan en los procesos de contratación de la entidad.
TEMPORIZACIÓN	
FECHA DE INICIO marzo 2025	FECHA DE FIN diciembre 2025
OBJETIVOS	
Garantizar que los procesos de selección y contratación de la entidad se desarrollen mediante criterios objetivos, transparentes y no discriminatorios, incorporando la perspectiva de género en todas sus fases.	
DESCRIPCION	
Realización de una acción formativa específica dirigida a las personas que intervienen en los procesos de selección y contratación de la entidad, con el fin de incorporar la perspectiva de género en dichos procesos. La formación abordará, como mínimo, los siguientes contenidos: • igualdad de trato y no discriminación en el acceso al empleo; • sesgos de género en la selección de personal; • lenguaje inclusivo y no sexista en ofertas de empleo y comunicaciones; • criterios objetivos de valoración de candidaturas; • entrevistas con perspectiva de género; • registro de información desagregada por sexo en los procesos selectivos. La persona docente deberá acreditar formación o experiencia profesional en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres planes de igualdad, recursos humanos con perspectiva de género o selección no discriminatoria.	
RECURSOS EMPLEADOS (humanos, materiales y económicos)	
Recursos humanos: Persona docente especializada en igualdad de oportunidades, selección no discriminatoria y perspectiva de género. Personal de la entidad que interviene en procesos de selección. Comisión de Igualdad y Área de Personas/Dirección para la coordinación y seguimiento. Recursos materiales: Aula o plataforma online, equipo informático, conexión a internet, material didáctico, hoja de asistencia o registro de conexión, cuestionario inicial y final, cuestionario de satisfacción y certificados de asistencia. Recursos económicos: Presupuesto estimado: 700 € .	
MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	
✓ Hoja de asistencia o registro de conexión desagregado por sexo. ✓ Programa o temario de la formación impartida. ✓ Currículum o acreditación profesional de la persona docente. ✓ Cuestionario inicial de conocimientos. ✓ Cuestionario final de conocimientos. ✓ Cuestionario de satisfacción. ✓ Certificados de asistencia o aprovechamiento. ✓ Informe breve de evaluación de la acción formativa.	
PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO, DESAGREGADO POR SEXO	
Personas que intervienen en los procesos de selección y contratación de la entidad: Dirección, Área de Personas/RR. HH., direcciones técnicas, personas integrantes de comisiones de selección y, en su caso, representación legal de las personas trabajadoras que participe en dichos procesos.	
PERSONAL RESPONSABLE PARA SU SEGUIMIENTO Y EJECUCION	
Responsable de ejecución: Dirección Responsable de seguimiento: Comisión de Igualdad. Responsable de evaluación: Comisión de Igualdad, con apoyo de la persona o entidad formadora.	
DIAGNOSTICO DE SITUACION DE PARTIDA E INDICADORES DE GENERO (CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS) PARA SU VALORACIÓN	
Indicadores cuantitativos: • N° de personas que intervienen en procesos de selección. • N° de personas formadas, desagregado por sexo. • % de personas formadas sobre el total de personas que intervienen en selección. • N° de horas de formación impartidas. • N° de certificados emitidos. Indicadores cualitativos: • Grado de satisfacción de las personas participantes. • Valoración de la Comisión de Igualdad sobre la utilidad de la formación.	

FICHA PLAN DE IGUALDAD	
N.º FICHA A2	NOMBRE DE LA ENTIDAD PATRONATO FRANCISCO ESTEVE
ÁREA	Proceso de selección y contratación
N.º ACCIÓN/MEDIDA 2	ACCIÓN/MEDIDA Elaboración de guía o manual de selección para realizar los procesos de selección aplicando la perspectiva de género y respetando un uso del lenguaje inclusivo e igualitario.
TEMPORIZACIÓN	
FECHA DE INICIO septiembre 2025	FECHA DE FIN junio 2026
OBJECTIUS / OBJETIVOS	
Garantizar que los procesos de selección y contratación de la entidad incorporen la perspectiva de género mediante criterios objetivos, transparentes, neutros y no discriminatorios.	
DESCRIPCION	
La medida consiste en elaborar una guía o manual interno de selección que establezca pautas comunes para todos los procesos de selección y contratación de la entidad. La guía incluirá, al menos: • criterios objetivos para la definición de perfiles profesionales; • modelo de ficha de puesto de trabajo; • pautas para redactar ofertas de empleo con lenguaje inclusivo y no sexista; • criterios de valoración de candidaturas; • orientaciones para realizar entrevistas sin sesgos de género; • registro de candidaturas y personas seleccionadas desagregado por sexo; • recomendaciones para garantizar procesos transparentes, homogéneos y no discriminatorios.	
RECURSOS EMPLEADOS (humanos, materiales y económicos)	
Recursos humanos: Comisión de Igualdad, Área de Personas/RR. HH. o Dirección, y personal responsable de los procesos de selección. En caso necesario, apoyo técnico especializado en igualdad. Recursos materiales: Documentación interna de selección, fichas de puestos, modelos de ofertas, normativa aplicable, equipo informático y documento final de guía o manual. Recursos económicos: Presupuesto estimado: 300 €.	
MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACION	
✓ Guía o manual de selección elaborado. ✓ Acta de aprobación o validación por la Comisión de Igualdad. ✓ Registro de difusión de la guía a las personas implicadas en selección. ✓ Revisión de ofertas de empleo publicadas. ✓ Registro de procesos selectivos realizados con aplicación de la guía.	
PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO, DESAGREGADO POR SEXO	
Personas que intervienen en los procesos de selección y contratación de la entidad.	
PERSONAL RESPONSABLE PARA SU SEGUIMIENTO Y EJECUCION	
Responsable de ejecución: RR. HH. o Dirección. Responsable de seguimiento: Comisión de Igualdad. Responsable de evaluación: Comisión de Igualdad.	
DIAGNOSTICO DE SITUACION DE PARTIDA E INDICADORES DE GENERO (CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS) PARA SU VALORACION	
Indicadores cuantitativos: • N° de guías/manuales elaborados. • N° de personas destinatarias de la guía, desagregado por sexo. • N° de ofertas revisadas con lenguaje inclusivo. • N° de procesos selectivos en los que se aplica la guía. • N° de fichas de puesto revisadas o adaptadas. Indicadores cualitativos: • Adecuación de la guía a criterios de igualdad y no discriminación. • Valoración de la Comisión de Igualdad sobre la utilidad de la guía. • Revisión del lenguaje utilizado en ofertas y perfiles profesionales.	

FICHA PLAN DE IGUALDAD	
N.º FICHA A3	NOMBRE DE LA ENTIDAD PATRONATO FRANCISCO ESTEVE
ÁREA Promoción Profesional	
N.º ACCIÓN/MEDIDA 3	ACCIÓN/MEDIDA Realización de un protocolo estandarizado para los procesos de promoción interna con perspectiva de género.
TEMPORIZACIÓN	
FECHA DE INICIO enero 2028	FECHA DE FIN diciembre 2028
OBJETIVOS	
Asegurar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en los procesos de promoción profesional, mediante criterios objetivos, conocidos por la plantilla y libres de sesgos de género.	
DESCRIPCION	
Elaboración de un protocolo o guía interna que regule los procesos de promoción profesional de la entidad, definiendo criterios objetivos, transparentes y no discriminatorios para acceder a puestos de mayor responsabilidad o mejora profesional. El protocolo incluirá, al menos: • procedimiento para comunicar vacantes o posibilidades de promoción interna; • criterios objetivos de valoración; • requisitos profesionales necesarios para promocionar; • pautas para evitar sesgos de género; • sistema de registro de candidaturas y promociones desagregado por sexo; • comunicación del procedimiento a la plantilla.	
RECURSOS EMPLEADOS (humanos, materiales y económicos)	
Recursos humanos: Comisión de Igualdad, Área de Personas/RR. HH., Dirección y personal responsable de procesos de promoción interna. Recursos materiales: Documentación interna, fichas de puestos, criterios de promoción, equipo informático, modelo de registro de candidaturas y documento final del protocolo. Recursos económicos: Presupuesto estimado: 300 €.	
MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACION	
✓ Protocolo o guía de promoción interna elaborado. ✓ Acta de aprobación o validación por la Comisión de Igualdad. ✓ Registro de difusión del protocolo a la plantilla. ✓ Registro de candidaturas a promoción, desagregado por sexo. ✓ Registro de promociones internas realizadas, desagregado por sexo.	
PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO, DESAGREGADO POR SEXO	
Toda la plantilla de la entidad.	
PERSONAL RESPONSABLE PARA SU SEGUIMIENTO Y EJECUCION	
Responsable de ejecución: Dirección. Responsable de seguimiento: Comisión de Igualdad. Responsable de evaluación: Comisión de Igualdad.	
DIAGNOSTICO DE SITUACION DE PARTIDA E INDICADORES DE GENERO (CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS) PARA SU VALORACIÓN	
Indicadores cuantitativos: • N° de protocolos o guías elaboradas. • N° de personas informadas, desagregado por sexo. • N° de candidaturas presentadas a promoción, desagregado por sexo. • N° de promociones internas realizadas, desagregado por sexo. • % de procesos de promoción registrados conforme al protocolo. Indicadores cualitativos: • Adecuación del protocolo a criterios objetivos y no discriminatorios. • Valoración de la Comisión de Igualdad sobre su aplicación. • Revisión del lenguaje y criterios utilizados en las comunicaciones de promoción.	

FICHA PLAN DE IGUALDAD	
N.º FICHA A4	NOM DE L'ENTITAT / NOMBRE DE LA ENTIDAD PATRONATO FRANCISCO ESTEVE
ÁREA	Formación
N.º ACCIÓN/MEDIDA 4	ACCIÓN/MEDIDA Realización de acciones formativas con perspectiva de género para la plantilla anualmente, cada año se trabajarán diferentes materias y, preferentemente, en horario laboral.
TEMPORIZACIÓN	
FECHA DE INICIO marzo 2025	FECHA DE FIN febrero 2029
OBJETIVOS	
Garantizar que la plantilla y los departamentos implicados en la gestión de personas cuenten con conocimientos suficientes en igualdad de oportunidades, violencia de género, diversidad y prevención de discriminaciones.	
DESCRIPCION	
Acciones formativas sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres para sensibilizar cada periodo anual sobre una temática (conciliación, prevención del acoso sexual o por razón de sexo, desigualdades en el ámbito del empleo, lenguaje inclusivo, nuevas masculinidades, salud laboral con perspectiva de género, etcétera). La persona responsable de la formación (la persona ponente) deberá aportar CV cuando se trate de formación externa e interna y, en este último supuesto, además, deberá indicarse el puesto de trabajo que ocupa en la entidad.	
RECURSOS EMPLEADOS (humanos, materiales y económicos)	
Recursos humanos: Persona docente especializada en igualdad o en la materia concreta a impartir. Comisión de Igualdad, Dirección y Área de Personas para la organización y seguimiento. Recursos materiales: Aula o plataforma online, equipo informático, conexión a internet, material didáctico, hoja de asistencia o registro de conexión, cuestionario de satisfacción y certificados de asistencia. Recursos económicos: Presupuesto estimado anual: 600 € .	
MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACION	
✓ Programa o temario de la formación impartida. ✓ Hoja de asistencia o registro de conexión, desagregado por sexo. ✓ Certificados de asistencia o aprovechamiento. ✓ Cuestionario de satisfacción. ✓ Informe o acta anual de seguimiento de la Comisión de Igualdad. ✓ Registro anual de acciones formativas realizadas.	
PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO, DESAGREGADO POR SEXO	
Toda la plantilla de la entidad.	
PERSONAL RESPONSABLE PARA SU SEGUIMIENTO Y EJECUCION	
Responsable de ejecución: Dirección. Responsable de seguimiento: Comisión de Igualdad. Responsable de evaluación: Comisión de Igualdad.	
DIAGNOSTICO DE SITUACION DE PARTIDA E INDICADORES DE GENERO (CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS) PARA SU VALORACIÓN	
Indicadores cuantitativos: • N° de acciones formativas realizadas. • N° de horas de formación impartidas. • N° de personas formadas, desagregado por sexo. • % de participación sobre el total de la plantilla. • N° de certificados emitidos. Indicadores cualitativos: • Grado de satisfacción de las personas participantes. • Adecuación de los contenidos a los objetivos del Plan. • Valoración de la Comisión de Igualdad sobre la utilidad de la formación.	

FICHA PLAN DE IGUALDAD	
N.º FICHA A5	NOMBRE DE LA ENTIDAD PATRONATO FRANCISCO ESTEVE
ÁREA	Formación
N.º ACCIÓN/MEDIDA 5	ACCIÓN/MEDIDA Realización de formación en perspectiva de género por parte de las personas que van a realizar el seguimiento del Plan de Igualdad.
TEMPORIZACIÓN	
FECHA DE INICIO	Marzo 2025
FECHA DE FIN	Diciembre 2025
OBJETIVOS	
Garantizar que la plantilla y los departamentos implicados en la gestión de personas cuenten con conocimientos suficientes en igualdad de oportunidades, violencia de género, diversidad y prevención de discriminaciones.	
DESCRIPCION	
Acción formativa dirigida a las personas encargadas del seguimiento, evaluación y ejecución del Plan de Igualdad, con el fin de dotarlas de herramientas para valorar correctamente el grado de cumplimiento de las medidas: La formación incluirá, como mínimo: funciones de la Comisión de Igualdad; seguimiento y evaluación de medidas del Plan; elaboración de indicadores cuantitativos y cualitativos; recogida de evidencias; elaboración de actas e informes de seguimiento; perspectiva de género aplicada a la evaluación del Plan. La persona docente deberá acreditar formación o experiencia en igualdad de oportunidades, planes de igualdad, seguimiento de medidas e indicadores de género.	
RECURSOS EMPLEADOS (humanos, materiales y económicos)	
Recursos humanos: Persona docente especializada en igualdad y planes de igualdad. Comisión de Igualdad, Dirección y Área de Personas/RR. HH. Recursos materiales: Aula o plataforma online, equipo informático, material didáctico, hoja de asistencia o registro de conexión, cuestionario de satisfacción, cuestionario de conocimientos y certificados. Recursos económicos: Presupuesto estimado: 600 €.	
MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACION	
✓ Programa o temario de la formación. ✓ Hoja de asistencia o registro de conexión, desagregado por sexo. ✓ Certificados de asistencia o aprovechamiento. ✓ Cuestionario inicial y final de conocimientos. ✓ Cuestionario de satisfacción. ✓ Informe de evaluación de la formación.	
PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO, DESAGREGADO POR SEXO	
Personas responsables del seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad: integrantes de la Comisión de Igualdad, Dirección, Área de Personas/RR. HH. y otras personas designadas para participar en el seguimiento del Plan.	
PERSONAL RESPONSABLE PARA SU SEGUIMIENTO Y EJECUCION	
Responsable de ejecución: Dirección. Responsable de seguimiento: Comisión de Igualdad. Responsable de evaluación: Comisión de Igualdad.	
DIAGNOSTICO DE SITUACION DE PARTIDA E INDICADORES DE GENERO (CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS) PARA SU VALORACION	
Indicadores cuantitativos: • N° de personas responsables del seguimiento del Plan. • N° de personas formadas, desagregado por sexo. • % de personas formadas sobre el total de personas responsables del seguimiento. • N° de horas de formación impartidas. • N° de certificados emitidos. Indicadores cualitativos: • Resultado del cuestionario inicial y final de conocimientos. • Grado de satisfacción de las personas participantes. • Valoración de la utilidad de la formación para el seguimiento del Plan.	

FICHA PLAN DE IGUALDAD	
N.º FICHA A6	NOMBRE ENTIDAD PATRONATO FRANCISCO ESTEVE DE LA D
ÁREA Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	
N.º ACCIÓN/MEDIDA 6	ACCIÓN/MEDIDA Elaborar un protocolo en materia de conciliación familiar y corresponsabilidad a la nueva normativa intentando incluir mejoras respecto al convenio colectivo. Se incorporará información de en qué grado se ve afectada la cotización en las reducciones de jornadas, o por excedencia por los diversos motivos que se solicite.
TEMPORITZACIÓ / TEMPORIZACIÓN	
FECHA DE INICIO Enero 2026	FECHA DE FIN diciembre 2026
OBJETIVOS	
Mejorar el conocimiento, acceso y uso corresponsable de las medidas de conciliación por parte de la plantilla, favoreciendo su aplicación igualitaria entre mujeres y hombres.	
DESCRIPCION	
La medida consiste en elaborar o adaptar un documento interno que recopile los derechos de conciliación y corresponsabilidad aplicables a la plantilla, conforme a la normativa vigente y al convenio colectivo de aplicación. El documento incluirá, al menos: • permisos y derechos de conciliación vigentes; • reducciones de jornada; • excedencias por cuidados; • permisos vinculados al cuidado de familiares; • posibles mejoras internas o convencionales; • información básica sobre los efectos laborales y de cotización asociados a reducciones de jornada y excedencias; • procedimiento interno de solicitud;	
RECURSOS EMPLEADOS (humanos, materiales y económicos)	
Recursos humanos: Comisión de Igualdad, Dirección, Área de Personas/RR. HH. y, en su caso, apoyo técnico especializado en igualdad o relaciones laborales. Recursos materiales: Normativa laboral vigente, convenio colectivo, documentación interna de permisos, equipo informático, modelo de solicitud y documento final de conciliación. Recursos económicos: Presupuesto estimado: 300 € .	
MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACION	
✓ Documento o protocolo de conciliación elaborado. ✓ Acta de revisión o aprobación por la Comisión de Igualdad. ✓ Registro de derechos y medidas incorporadas al documento. ✓ Modelo de solicitud o procedimiento interno actualizado.	
PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO, DESAGREGADO POR SEXO	
Toda la plantilla de la entidad.	
PERSONAL RESPONSABLE PARA SU SEGUIMIENTO Y EJECUCION	
Responsable de ejecución: Dirección. Responsable de seguimiento: Comisión de Igualdad. Responsable de evaluación: Comisión de Igualdad.	
DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN DE PARTIDA E INDICADORES DE GÉNERO (CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS) PARA SU VALORACIÓN	
Indicadores cuantitativos: • Nº de documentos o protocolos elaborados. • Nº de derechos de conciliación recogidos. • Nº de mejoras internas o convencionales incorporadas, si procede. • Nº de modelos o procedimientos de solicitud revisados. Indicadores cualitativos: • Adecuación del documento a la normativa vigente. • Inclusión de información sobre efectos laborales y de cotización.	

FICHA PLAN DE IGUALDAD	
N.º FICHA A7	NOMB DE ENTIDA PATRONATO FRANCISCO ESTEVE RE LA D
ÁREA Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	
N.º ACCIÓN/MEDIDA 7	ACCIÓN/MEDIDA Comunicación e información dirigida a toda la plantilla sobre las medidas de conciliación que se encuentran a su disposición haciéndolas visibles y accesibles para todo el personal.
TEMPORIZACIÓN	
FECHA DE INICIO enero 2027	FECHA DE FIN diciembre 2028
OBJETIVOS	
Mejorar el conocimiento, acceso y uso corresponsable de las medidas de conciliación por parte de la plantilla, favoreciendo su aplicación igualitaria entre mujeres y hombres.	
DESCRIPCION	
La medida consiste en informar a la plantilla sobre las medidas de conciliación y corresponsabilidad existentes en la entidad, incluyendo permisos, reducciones de jornada, excedencias, medidas convencionales o internas y procedimiento de solicitud. La información se difundirá a través de los canales internos habituales de la entidad, pudiendo utilizarse correo electrónico, tableros informativos, circulares internas, intranet o reuniones informativas.	
RECURSOS EMPLEADOS (humanos, materiales y económicos)	
Recursos humanos: Comisión de Igualdad, Dirección y Área de Personas/RR. HH. Recursos materiales: Documento o protocolo de conciliación, circular informativa, correo electrónico, tableros de anuncios, intranet o canal interno equivalente. Recursos económicos: Presupuesto estimado: 200 € .	
MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACION	
✓ Circular, correo o comunicación interna enviada. ✓ Registro de difusión a la plantilla. ✓ Evidencias de publicación en tableros, intranet o canales internos. ✓ Registro de consultas recibidas sobre medidas de conciliación.	
PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO, DESAGREGADO POR SEXO	
Toda la plantilla de la entidad.	
PERSONAL RESPONSABLE PARA SU SEGUIMIENTO Y EJECUCION	
Responsable de ejecución: Dirección. Responsable de seguimiento: Comisión de Igualdad. Responsable de evaluación: Comisión de Igualdad.	
DIAGNOSTICO DE SITUACION DE PARTIDA E INDICADORES DE GENERO (CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS) PARA SU VALORACIÓN	
Indicadores cuantitativos: • N° de comunicaciones realizadas. • N° de canales utilizados para la difusión. • N° de personas destinatarias, desagregado por sexo cuando sea posible. • N° de consultas recibidas sobre conciliación. • N° de solicitudes de medidas de conciliación, desagregadas por sexo. Indicadores cualitativos: • Claridad y accesibilidad de la información difundida. • Valoración de la Comisión de Igualdad sobre la difusión realizada. • Revisión de que la información se mantiene actualizada.	

FICHA PLAN DE IGUALDAD	
N.º FICHA A8	NOMBRE DE LA ENTIDAD PATRONATO FRANCISCO ESTEVE
ÁREA	Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
N.º ACCIÓN/MEDIDA 8	ACCIÓN/MEDIDA Facilitar la realización de formación de la plantilla dentro del horario laboral para fomentar así la conciliación.
TEMPORIZACIÓN	
FECHA DE INICIO marzo 2025	FECHA DE FIN febrero 2029
OBJETIVOS	
Mejorar el conocimiento, acceso y uso corresponsable de las medidas de conciliación por parte de la plantilla, favoreciendo su aplicación igualitaria entre mujeres y hombres.	
DESCRIPCION	
La medida consiste en planificar las acciones formativas vinculadas al Plan de Igualdad preferentemente dentro de la jornada laboral, con el fin de facilitar la asistencia de la plantilla y evitar que la formación suponga una carga añadida fuera del tiempo de trabajo. Cuando no sea posible realizar la formación dentro del horario laboral por necesidades organizativas del servicio, se valorarán alternativas que faciliten la participación, como diferentes turnos, modalidad online, grabación de contenidos o adaptación de horarios.	
RECURSOS EMPLEADOS (humanos, materiales y económicos)	
Recursos humanos: Dirección, Área de Personas/RR. HH., Comisión de Igualdad y personas responsables de organizar la formación. Recursos materiales: Planificación anual de formación, calendario formativo, comunicaciones internas, registros de asistencia y documentación de seguimiento. Recursos económicos: Presupuesto estimado: 300 € .	
MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACION	
✓ Calendario anual de acciones formativas. ✓ Registro de formaciones realizadas dentro del horario laboral. ✓ Registro de formaciones realizadas fuera del horario laboral, indicando motivo. ✓ Hoja de asistencia o registro de participación, desagregado por sexo.	
PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO, DESAGREGADO POR SEXO	
Toda la plantilla de la entidad.	
PERSONAL RESPONSABLE PARA SU SEGUIMIENTO Y EJECUCION	
Responsable de ejecución: Dirección. Responsable de seguimiento: Comisión de Igualdad. Responsable de evaluación: Comisión de Igualdad.	
DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN DE PARTIDA E INDICADORES DE GÉNERO (CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS) PARA SU VALORACIÓN	
Indicadores cuantitativos: • N° de acciones formativas realizadas. • N° de acciones formativas realizadas dentro del horario laboral. • % de formaciones realizadas dentro del horario laboral. • N° de personas participantes, desagregado por sexo. • N° de horas de formación realizadas dentro de la jornada laboral.	
Indicadores cualitativos: • Valoración de la Comisión de Igualdad sobre la adecuación de los horarios. • Motivos registrados cuando la formación no pueda realizarse dentro del horario laboral.	

FICHA PLAN DE IGUALDAD	
N.º FICHA A9	NOMBRE DE LA ENTIDAD PATRONATO FRANCISCO ESTEVE
ÁREA	Comunicación inclusiva y no sexista
N.º ACCIÓN/MEDIDA 9	ACCIÓN/MEDIDA Revisión de la documentación de la entidad, así como del contenido expuesto en su web para evitar el uso del lenguaje sexista o discriminatorio.
TEMPORIZACIÓN	
FECHA DE INICIO marzo 2025	FECHA DE FIN diciembre 2026
OBJETIVOS	
Asegurar que la comunicación interna, externa y corporativa de la entidad utiliza un lenguaje inclusivo, no sexista y respetuoso con la diversidad.	
DESCRIPCIÓN	
La medida consiste en revisar documentos, formularios, circulares, protocolos, comunicaciones internas, publicaciones externas, imágenes y contenidos de la página web de la entidad, con el fin de detectar y corregir posibles usos sexistas, discriminatorios o poco inclusivos. La revisión atenderá especialmente a: • uso del masculino genérico; • expresiones estereotipadas o discriminatorias; • denominaciones de puestos y cargos; • imágenes que reproduzcan roles o estereotipos de género; • accesibilidad y claridad del lenguaje; • adecuación de los contenidos a una comunicación inclusiva y respetuosa con la diversidad.	
RECURSOS EMPLEADOS (humanos, materiales y económicos)	
Recursos humanos: Comisión de Igualdad, Dirección, Área de Personas/RR. HH. y personas responsables de documentación, comunicación o contenidos web. Recursos materiales: Documentación interna y externa, página web, publicaciones corporativas, guía o criterios de lenguaje inclusivo, checklist de revisión, equipo informático y registro de documentos revisados. Recursos económicos: Presupuesto estimado: 400 €.	
MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	
✓ Checklist de revisión de lenguaje e imágenes. ✓ Registro de documentos revisados. ✓ Registro de contenidos web revisados. ✓ Registro de modificaciones realizadas.	
PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO, DESAGREGADO POR SEXO	
Personas responsables de elaborar, revisar o difundir documentación interna, externa, contenidos web, comunicaciones o publicaciones corporativas de la entidad.	
PERSONAL RESPONSABLE PARA SU SEGUIMIENTO Y EJECUCIÓN	
Responsable de ejecución: Dirección. Responsable de seguimiento: Comisión de Igualdad. Responsable de evaluación: Comisión de Igualdad.	
DIAGNOSTICO DE SITUACIÓN DE PARTIDA E INDICADORES DE GENERO (CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS) PARA SU VALORACIÓN	
Indicadores cuantitativos: • N° de documentos revisados. • N° de contenidos web revisados. • N° de imágenes revisadas. • N° de modificaciones realizadas. • N° de revisiones anuales efectuadas. Indicadores cualitativos: • Adecuación del lenguaje a criterios inclusivos y no sexistas. • Eliminación de expresiones o imágenes estereotipadas.	

FICHA PLAN DE IGUALDAD	
N.º FICHA A10	NOMBRE DE LA ENTIDAD PATRONATO FRANCISCO ESTEVE
ÁREA Comunicación inclusiva y no sexista	
N.º ACCIÓN/MEDIDA 10	ACCIÓN/MEDIDA Realización de formación sobre uso no sexista del lenguaje por parte de las personas que gestionan la documentación y la información de la entidad.
TEMPORIZACIÓN	
FECHA DE INICIO enero 2026	FECHA DE FIN diciembre 2027
OBJETIVOS	
Asegurar que la comunicación interna, externa y corporativa de la entidad utiliza un lenguaje inclusivo, no sexista y respetuoso con la diversidad.	
DESCRIPCION	
Realización de una acción formativa dirigida a las personas que elaboran, revisan o difunden documentación interna, externa o corporativa de la entidad. La formación incluirá, al menos: • principios básicos de comunicación inclusiva y no sexista; • detección de usos sexistas del lenguaje; • alternativas de redacción inclusiva; • revisión de documentos internos y externos; • lenguaje inclusivo en ofertas, circulares, protocolos, informes y comunicaciones; • uso respetuoso de imágenes y contenidos corporativos. La persona docente deberá acreditar formación o experiencia en igualdad, comunicación inclusiva, lenguaje no sexista o elaboración de materiales con perspectiva de género.	
RECURSOS EMPLEADOS (humanos, materiales y económicos)	
Recursos humanos: Persona docente especializada en igualdad y comunicación inclusiva. Personas responsables de documentación, comunicación e información de la entidad. Comisión de Igualdad y Dirección/Área de Personas para la coordinación y seguimiento. Recursos materiales: Aula o plataforma online, equipo informático, conexión a internet, material didáctico, ejemplos de documentación interna, hoja de asistencia o registro de conexión, cuestionario de satisfacción y certificados. Recursos económicos: Presupuesto estimado: 600 €.	
MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACION	
✓ Programa o temario de la formación impartida. ✓ Hoja de asistencia o registro de conexión, desagregado por sexo. ✓ Certificados de asistencia o aprovechamiento. ✓ Cuestionario de satisfacción.	
PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO, DESAGREGADO POR SEXO	
Personas que gestionan documentación, comunicación, información interna o externa, publicaciones, protocolos, circulares, ofertas de empleo, informes o contenidos corporativos de la entidad.	
PERSONAL RESPONSABLE PARA SU SEGUIMIENTO Y EJECUCION	
Responsable de ejecución: Dirección. Responsable de seguimiento: Comisión de Igualdad. Responsable de evaluación: Comisión de Igualdad.	
DIAGNOSTICO DE SITUACION DE PARTIDA E INDICADORES DE GENERO (CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS) PARA SU VALORACIÓN	
Indicadores cuantitativos: • N.º de acciones formativas realizadas. • N.º de horas de formación impartidas. • N.º de personas formadas, desagregado por sexo. • N.º de certificados emitidos. Indicadores cualitativos: • Grado de satisfacción de las personas participantes. • Valoración de la utilidad práctica de la formación.	

FICHA PLAN DE IGUALDAD	
N.º FICHA A11	NOMBRE DE LA ENTIDAD PATRONATO FRANCISCO ESTEVE
ÁREA Comunicación inclusiva y no sexista	
N.º ACCIÓN/MEDIDA 11	Dar a conocer públicamente que la entidad cuenta con un Plan de Igualdad.
TEMPORIZACIÓN	
FECHA DE INICIO marzo 2025	FECHA DE FIN junio 2025
OBJETIVOS	
Asegurar que la comunicación interna, externa y corporativa de la entidad utiliza un lenguaje inclusivo, no sexista y respetuoso con la diversidad.	
DESCRIPCION	
La medida consiste en visibilizar públicamente el compromiso de la entidad con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, informando en sus canales corporativos de que cuenta con un Plan de Igualdad vigente. La difusión podrá realizarse a través de la página web, redes sociales, memoria anual, comunicaciones corporativas, cartelería interna o cualquier otro canal habitual de comunicación de la entidad. La información publicada deberá utilizar lenguaje inclusivo, no sexista y respetuoso con la diversidad.	
RECURSOS EMPLEADOS (humanos, materiales y económicos)	
Recursos humanos: Comisión de Igualdad, Dirección y personas responsables de comunicación, página web o redes sociales. Recursos materiales: Página web, redes sociales, memoria anual, logotipo o distintivo del Plan de Igualdad, texto informativo, equipo informático y registro de publicaciones. Recursos económicos: Presupuesto estimado: 400 €.	
MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	
✓ Captura o enlace de la publicación en la página web. ✓ Evidencias de publicaciones en redes sociales o canales corporativos. ✓ Registro de fechas y canales utilizados para la difusión.	
PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO, DESAGREGADO POR SEXO	
Toda la plantilla de la entidad y público externo vinculado a la entidad: familias, personas usuarias, entidades colaboradoras y ciudadanía en general.	
PERSONAL RESPONSABLE PARA SU SEGUIMIENTO Y EJECUCION	
Responsable de ejecución: Dirección. Responsable de seguimiento: Comisión de Igualdad. Responsable de evaluación: Comisión de Igualdad.	
DIAGNOSTICO DE SITUACION DE PARTIDA E INDICADORES DE GENERO (CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS) PARA SU VALORACIÓN	
Indicadores cuantitativos: • N° de canales utilizados para la difusión. • N° de publicaciones realizadas. • N° de revisiones anuales efectuadas. • N° de comunicaciones internas realizadas, desagregando personas destinatarias por sexo cuando sea posible. Indicadores cualitativos: • Visibilidad de la información sobre el Plan de Igualdad en los canales corporativos. • Adecuación del lenguaje utilizado a criterios inclusivos y no sexistas.	

FICHA PLAN DE IGUALDAD	
N.º FICHA A12	NOMBRE DE LA ENTIDAD PATRONATO FRANCISCO ESTEVE
ÁREA Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	
N.º ACCIÓN/MEDIDA 12	ACCIÓN/MEDIDA Elaboración del protocolo sobre acoso sexual y por razón de sexo, añadiendo las nuevas formas de acoso a través de Internet, así como contemplar la perspectiva de la diversidad en el protocolo.
TEMPORIZACIÓN	
FECHA DE INICIO marzo 2025	FECHA DE FIN diciembre 2026
OBJETIVOS	
Garantizar un entorno laboral seguro y libre de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso digital, mediante procedimientos claros de prevención, detección y actuación.	
DESCRIPCION	
La medida consiste en elaborar o actualizar el protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo de la entidad, incorporando las nuevas formas de acoso que pueden producirse a través de medios digitales o Internet.	
RECURSOS EMPLEADOS (humanos, materiales y económicos)	
Recursos humanos: Comisión de Igualdad, Dirección, Área de Personas/RR. HH. y, en su caso, apoyo técnico especializado en igualdad, prevención del acoso y normativa laboral. Recursos materiales: Normativa vigente, protocolo anterior si existe, modelos de denuncia, documentación interna, equipo informático y documento final del protocolo. Recursos económicos: Presupuesto estimado: 300 € .	
MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACION	
✓ Protocolo elaborado o actualizado. ✓ Acta de revisión y validación por la Comisión de Igualdad. ✓ Acta o documento de aprobación por la entidad. ✓ Modelo de denuncia o comunicación incorporado al protocolo. ✓ Revisión de que el protocolo incluye acoso digital y perspectiva de diversidad.	
PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO, DESAGREGADO POR SEXO	
Toda la plantilla de la entidad.	
PERSONAL RESPONSABLE PARA SU SEGUIMIENTO Y EJECUCION	
Responsable de ejecución: Dirección. Responsable de seguimiento: Comisión de Igualdad. Responsable de evaluación: Comisión de Igualdad.	
DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN DE PARTIDA E INDICADORES DE GENERO (CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS) PARA SU VALORACIÓN	
Indicadores cuantitativos: • N° de protocolos elaborados o actualizados. • N° de canales de comunicación o denuncia definidos. • N° de modelos o documentos anexos incorporados. • N° de revisiones realizadas por la Comisión de Igualdad. Indicadores cualitativos: • Adecuación del protocolo a la normativa vigente. • Inclusión del acoso digital y de la perspectiva de diversidad. • Claridad del procedimiento de actuación.	

FICHA PLAN DE IGUALDAD	
N.º FICHA A13	NOMBRE DE LA ENTIDAD PATRONATO FRANCISCO ESTEVE
ÁREA Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	
N.º ACCIÓN/MEDIDA 13	ACCIÓN/MESURA / ACCIÓN/MEDIDA Formación en materia de igualdad de las personas que intervengan en casos de acoso en la entidad.
TEMPORIZACIÓN	
FECHA DE INICIO enero 2027	FECHA DE FIN junio 2027
OBJETIVOS	
Garantizar un entorno laboral seguro y libre de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso digital, mediante procedimientos claros de prevención, detección y actuación.	
DESCRIPCION	
Acción formativa dirigida a las personas que puedan intervenir en la recepción, tramitación, investigación, acompañamiento o resolución de posibles situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso digital en la entidad. La formación incluirá, al menos: • conceptos de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso digital; • marco normativo aplicable, incluyendo la Ley Orgánica 10/2022; • fases del protocolo de actuación; • principios de confidencialidad, diligencia, protección y no revictimización; • recepción de comunicaciones o denuncias; • medidas de protección y acompañamiento; La persona docente deberá acreditar formación o experiencia en igualdad, prevención del acoso, protocolos de actuación, violencia sexual o intervención en situaciones de discriminación laboral.	
RECURSOS EMPLEADOS (humanos, materiales y económicos)	
Recursos humanos: Persona docente especializada en igualdad, prevención del acoso y protocolos de actuación. Personas designadas para intervenir en la gestión del protocolo. Comisión de Igualdad, Dirección y Área de Personas/RR. HH. Recursos materiales: Protocolo de acoso, normativa aplicable, aula o plataforma online, equipo informático, material didáctico, hoja de asistencia, cuestionario inicial y final, cuestionario de satisfacción y certificados. Recursos económicos: Presupuesto estimado: 600 €.	
MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACION	
✓ Programa o temario de la formación impartida. ✓ Hoja de asistencia o registro de conexión, desagregado por sexo. ✓ Currículum o acreditación profesional de la persona docente. ✓ Certificados de asistencia o aprovechamiento. ✓ Cuestionario de satisfacción.	
PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO, DESAGREGADO POR SEXO	
Personas que intervengan o puedan intervenir en la gestión del protocolo de acoso: Comisión de Igualdad, Dirección, Área de Personas/RR. HH., personas instructoras, personas asesoras o referentes designadas para la recepción, tramitación o seguimiento de posibles casos.	
PERSONAL RESPONSABLE PARA SU SEGUIMIENTO Y EJECUCION	
Responsable de ejecución: Dirección. Responsable de seguimiento: Comisión de Igualdad. Responsable de evaluación: Comisión de Igualdad.	
DIAGNOSTICO DE SITUACION DE PARTIDA E INDICADORES DE GENERO (CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS) PARA SU VALORACIÓN	
Indicadores cuantitativos: • N° de personas designadas para intervenir en casos de acoso. • N° de personas formadas, desagregado por sexo. • % de personas formadas sobre el total de personas designadas. • N° de horas de formación impartidas. • N° de certificados emitidos. Indicadores cualitativos: • Resultado del cuestionario inicial y final de conocimientos. • Grado de satisfacción de las personas participantes.	

FICHA PLAN DE IGUALDAD	
N.º FICHA A14	NOMBRE DE LA ENTIDAD PATRONATO FRANCISCO ESTEVE
ÁREA Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	
N.º ACCIÓN/MEDIDA 14	ACCIÓN/MEDIDA Publicitar y difundir de manera efectiva el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.
TEMPORIZACIÓN	
FECHA DE INICIO julio 2027	FECHA DE FIN diciembre 2027
OBJETIVOS	
Garantizar un entorno laboral seguro y libre de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso digital, mediante procedimientos claros de prevención, detección y actuación.	
DESCRIPCION	
La medida consiste en dar a conocer a toda la plantilla el protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo, asegurando que las personas trabajadoras conocen su existencia, finalidad, canales de comunicación o denuncia, garantías del procedimiento y personas u órgano responsable de su gestión. La difusión podrá realizarse mediante correo electrónico, circular interna, tableros informativos, intranet o canal interno equivalente. También se informará del protocolo a las nuevas incorporaciones.	
RECURSOS EMPLEADOS (humanos, materiales y económicos)	
Recursos humanos: Comisión de Igualdad, Dirección, Área de Personas/RR. HH. y personas responsables de comunicación interna. Recursos materiales: Protocolo actualizado, circular informativa, correo electrónico, tableros, intranet o canal interno, registro de difusión y evidencias de comunicación. Recursos económicos: Presupuesto estimado: 400 €.	
MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACION	
✓ Circular, correo o comunicación interna enviada. ✓ Evidencias de publicación en tableros, intranet o canales internos. ✓ Registro de difusión a la plantilla. ✓ Registro de entrega o información a nuevas incorporaciones.	
PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO, DESAGREGADO POR SEXO	
Toda la plantilla de la entidad.	
PERSONAL RESPONSABLE PARA SU SEGUIMIENTO Y EJECUCION	
Responsable de ejecución: Dirección. Responsable de seguimiento: Comisión de Igualdad. Responsable de evaluación: Comisión de Igualdad.	
DIAGNOSTICO DE SITUACIÓN DE PARTIDA E INDICADORES DE GENERO (CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS) PARA SU VALORACIÓN	
Indicadores cuantitativos: • N° de comunicaciones realizadas. • N° de canales utilizados para la difusión. • N° de personas destinatarias, desagregado por sexo cuando sea posible. • N° de nuevas incorporaciones informadas. • N° de revisiones anuales realizadas. Indicadores cualitativos: • Claridad y accesibilidad de la información difundida. • Visibilidad del protocolo y de los canales de comunicación.	

FICHA PLAN DE IGUALDAD	
N.º FICHA A15	NOMBRE DE LA ENTIDAD PATRONATO FRANCISCO ESTEVE
ÁREA Apoyo a las trabajadoras víctimas de la violencia de género	
N.º ACCIÓN/MEDIDA 15	ACCIÓN/MEDIDA Elaboración de documento que recopile los derechos laborales y de seguridad social reconocidos legal o por convenio a las víctimas de violencia de género.
TEMPORIZACIÓN	
FECHA DE INICIO enero 2026	FECHA DE FIN diciembre 2027
OBJETIVOS	
Garantizar que las trabajadoras víctimas de violencia de género dispongan de información, acompañamiento y medidas laborales de apoyo adecuadas, conocidas por la plantilla y aplicables en la entidad.	
DESCRIPCIÓN	
La medida consiste en elaborar un documento interno que recoja, de forma clara y accesible, los derechos laborales, de Seguridad Social y medidas de apoyo disponibles para las trabajadoras víctimas de violencia de género. El documento incluirá, al menos: • derechos de reducción y reordenación del tiempo de trabajo; • adaptación de jornada, movilidad geográfica o cambio de centro, cuando proceda; • suspensión o extinción del contrato en los términos legalmente previstos; • justificación de ausencias o faltas de puntualidad vinculadas a la situación de violencia de género; • posibilidad de teletrabajo, cuando sea viable por el puesto y la organización del servicio; • canales internos de información y acompañamiento; • garantías de confidencialidad y protección de datos;	
RECURSOS EMPLEADOS (humanos, materiales y económicos)	
Recursos humanos: Comisión de Igualdad, Dirección, Área de Personas/RR. HH. y, en su caso, apoyo técnico especializado en igualdad, violencia de género o relaciones laborales. Recursos materiales: Normativa vigente, convenio colectivo, documentación interna, equipo informático, modelo de documento de derechos y registro de revisión. Recursos económicos: Presupuesto estimado: 400 €.	
MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	
✓ Documento de derechos elaborado. ✓ Acta de revisión o validación por la Comisión de Igualdad. ✓ Registro de derechos y medidas incorporadas.	
PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO, DESAGREGADO POR SEXO	
Trabajadoras de la entidad que puedan encontrarse en situación de violencia de género. La información general sobre la existencia del documento se dirigirá a toda la plantilla.	
PERSONAL RESPONSABLE PARA SU SEGUIMIENTO Y EJECUCIÓN	
Responsable de ejecución: Dirección. Responsable de seguimiento: Comisión de Igualdad. Responsable de evaluación: Comisión de Igualdad.	
DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN DE PARTIDA E INDICADORES DE GÉNERO (CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS) PARA SU VALORACIÓN	
Indicadores cuantitativos: • N° de documentos elaborados. • N° de derechos y medidas de apoyo incorporadas. • N° de revisiones realizadas por la Comisión de Igualdad. • N° de canales internos definidos para solicitar información o apoyo. Indicadores cualitativos: • Adecuación del documento a la normativa vigente. • Claridad y accesibilidad de la información. • Inclusión de garantías de confidencialidad y protección de datos.	

FICHA PLAN DE IGUALDAD	
N.º FICHA A16	NOMBRE DE LA ENTIDAD PATRONATO FRANCISCO ESTEVE
ÁREA Apoyo a las trabajadoras víctimas de la violencia de género	
N.º ACCIÓN/MEDIDA 16	ACCIÓN/MEDIDA Difundir y publicitar los derechos de las víctimas de violencia de género.
TEMPORIZACIÓN	
FECHA DE INICIO enero 2028	FECHA DE FIN diciembre 2028
OBJETIVOS	
Garantizar que las trabajadoras víctimas de violencia de género dispongan de información, acompañamiento y medidas laborales de apoyo adecuadas, conocidas por la plantilla y aplicables en la entidad.	
DESCRIPCION	
La medida consiste en difundir entre la plantilla la información relativa a los derechos laborales, de Seguridad Social y medidas de apoyo disponibles para trabajadoras víctimas de violencia de género. La difusión se realizará a través de canales internos de la entidad, como correo electrónico, circular informativa, tablones, intranet o reuniones informativas. La información deberá ser clara, accesible y respetar en todo momento la confidencialidad y protección de datos.	
RECURSOS EMPLEADOS (humanos, materiales y económicos)	
Recursos humanos: Comisión de Igualdad, Dirección, Área de Personas/RR. HH. y personas responsables de comunicación interna. Recursos materiales: Documento de derechos, circular informativa, correo electrónico, tablones, intranet o canal interno, recursos públicos de referencia y registro de difusión. Recursos económicos: Presupuesto estimado: 200 € .	
MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACION	
✓ Circular, correo o comunicación interna enviada. ✓ Evidencias de publicación en tablones, intranet o canales internos. ✓ Registro de fechas y canales utilizados para la difusión.	
PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO, DESAGREGADO POR SEXO	
Toda la plantilla de la entidad.	
PERSONAL RESPONSABLE PARA SU SEGUIMIENTO Y EJECUCION	
Responsable de ejecución: Dirección. Responsable de seguimiento: Comisión de Igualdad. Responsable de evaluación: Comisión de Igualdad.	
DIAGNOSTICO DE SITUACION DE PARTIDA E INDICADORES DE GENERO (CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS) PARA SU VALORACION	
Indicadores cuantitativos: • N° de comunicaciones realizadas. • N° de canales utilizados para la difusión. • N° de personas destinatarias, desagregado por sexo cuando sea posible. • N° de revisiones anuales realizadas. • N° de recursos o medidas de apoyo difundidas. Indicadores cualitativos: • Claridad y accesibilidad de la información difundida. • Adecuación de la información a la normativa vigente. • Visibilidad de los canales internos de información y apoyo.	

FICHA PLAN DE IGUALDAD	
N.º FICHA A17	NOMBRE DE LA ENTIDAD PATRONATO FRANCISCO ESTEVE
ÁREA) Salud Laboral	
N.º ACCIÓN/MEDIDA 17	ACCIÓN/MEDIDA Revisar y comunicar el procedimiento de la empresa en situaciones de riesgo por embarazo y de lactancia a toda la plantilla..
TEMPORIZACIÓN	
FECHA DE INICIO marzo 2025	FECHA DE FIN diciembre 2025
OBJETIVOS	
Incorporar la perspectiva de género en la gestión preventiva de la entidad, prestando especial atención a los riesgos laborales que puedan afectar de forma diferenciada a mujeres y hombres.	
DESCRIPCION	
La medida consiste en revisar y comunicar a toda la plantilla el procedimiento de actuación ante situaciones de riesgo durante el embarazo y la lactancia natural. El procedimiento deberá recoger, al menos: • identificación de puestos o tareas que puedan implicar riesgo; • comunicación de la situación por parte de la trabajadora; • valoración preventiva del puesto; • adaptación de condiciones o tiempo de trabajo, si procede; • cambio de puesto compatible, cuando sea posible; • tramitación de la prestación por riesgo durante el embarazo o lactancia natural, si no fuera posible la adaptación; • personas o departamentos de referencia;	
RECURSOS EMPLEADOS (humanos, materiales y económicos)	
Recursos humanos: Dirección, Área de Personas/RR. HH., Servicio de Prevención de Riesgos Laborales y Comisión de Igualdad. Recursos materiales: Procedimiento preventivo, evaluación de riesgos, fichas de puesto, documentación del Servicio de Prevención, circular informativa, correo electrónico, tableros o canal interno y registro de difusión. Recursos económicos: Presupuesto estimado: 600 €.	
MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACION	
✓ Procedimiento revisado o actualizado. ✓ Evidencias de difusión a la plantilla. ✓ Registro de canales utilizados para la comunicación. ✓ Registro de consultas o solicitudes relacionadas con embarazo o lactancia, si las hubiera.	
PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO, DESAGREGADO POR SEXO	
Toda la plantilla de la entidad.	
PERSONAL RESPONSABLE PARA SU SEGUIMIENTO Y EJECUCION	
Responsable de ejecución: Dirección. Responsable de seguimiento: Comisión de Igualdad. Responsable de evaluación: Comisión de Igualdad.	
DIAGNOSTICO DE SITUACION DE PARTIDA E INDICADORES DE GENERO (CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS) PARA SU VALORACIÓN	
Indicadores cuantitativos: • N° de procedimientos revisados o actualizados. • N° de comunicaciones realizadas. • N° de canales utilizados para la difusión. • N° de personas destinatarias, desagregado por sexo cuando sea posible. • N° de revisiones anuales realizadas. • N° de consultas o solicitudes recibidas, si las hubiera. Indicadores cualitativos: • Adecuación del procedimiento a la normativa preventiva vigente. • Claridad de la información trasladada a la plantilla. • Inclusión de medidas de adaptación, cambio de puesto o tramitación de prestación.	

Presupuesto por área:

A continuación, se presenta una tabla presupuestaria detallada por medida, indicando el concepto de la actuación, el criterio de cálculo, las horas estimadas y el coste previsto. En las actuaciones que se desarrollen con recursos propios, el coste se calcula en función de las horas internas de dedicación técnica. En las acciones que requieran contratación externa, se conservará el correspondiente presupuesto o factura, con indicación del servicio prestado, horas realizadas, coste/hora, impuestos aplicables y coste total.

Medida	Concepto	Horas / criterio	Coste estimado
A1	Formación y sensibilización en igualdad para personas que intervienen en selección	10 h formación + preparación y evaluación	700 €
A2	Elaboración de guía/manual de selección con perspectiva de género	15 h x 20 €/h	300 €
A3	Protocolo estandarizado de promoción interna con perspectiva de género	15 h x 20 €/h	300 €
A4	Formación anual con perspectiva de género para la plantilla	600 €/año x 4 anualidades	2.400 €
A5	Formación en perspectiva de género para personas que realizan el seguimiento del Plan	5 h formación + preparación y evaluación	600 €
A6	Protocolo de conciliación familiar y corresponsabilidad	15 h x 20 €/h	300 €
A7	Comunicación e información sobre medidas de conciliación	10 h x 20 €/h	200 €
A8	Facilitar formación dentro del horario laboral	15 h x 20 €/h	300 €
A9	Revisión de documentación, web e imágenes para evitar lenguaje sexista o discriminatorio	20 h x 20 €/h	400 €
A10	Formación sobre uso no sexista del lenguaje	5 h formación + preparación y evaluación	600 €
A11	Difusión pública de que la entidad cuenta con Plan de Igualdad	20 h x 20 €/h	400 €
A12	Elaboración/actualización del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo	15 h x 20 €/h	300 €
A13	Formación a personas que intervengan en casos de acoso	5 h formación + preparación y evaluación	600 €
A14	Difusión efectiva del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo	20 h x 20 €/h	400 €
A15	Documento de derechos laborales y de Seguridad Social para víctimas de violencia de género	20 h x 20 €/h	400 €
A16	Difusión de derechos de víctimas de violencia de género	10 h x 20 €/h	200 €
A17	Visibilidad del procedimiento de riesgo por embarazo y lactancia	30 h x 20 €/h	600 €
TOTAL			9.000 €

9. APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO

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

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

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

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

10. EVALUACIÓN Y REVISIÓN

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

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

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

La evaluación se fija en las siguientes fechas:

- Evaluación intermedia en marzo de 2027.
- Evaluación final en marzo de 2029, dado que la vigencia del plan es hasta el 30 de marzo de 2029, aproximadamente en esa fecha la evaluación final deberá realizarse.

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

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

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

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

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

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

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

11. CALENDARIO DE ACTUACIONES

La calendarización se concreta por meses y anualidades, diferenciando las fases de preparación, ejecución, seguimiento y evaluación de cada medida. Las medidas de carácter anual o continuado incorporan revisiones periódicas y evaluación final, evitando una formulación genérica limitada a la vigencia total del Plan.

Ficha	Acción/medida	Inicio	Fin	Calendarización
A1	Programas de formación y sensibilización en igualdad de oportunidades, dirigidos a los departamentos o personas que intervengan en los procesos de contratación de la entidad.	mar-25	dic-25	Marzo 2025: identificar personas destinatarias. Abril 2025: preparar/contratar la formación. Mayo-junio 2025: impartir la formación. Julio 2025: recoger cuestionarios, certificados y evidencias. Diciembre 2025: revisión por la Comisión de Igualdad.
A2	Elaboración de guía o manual de selección para realizar los procesos de selección aplicando la perspectiva de género y respetando un uso del lenguaje inclusivo e igualitario.	sep-25	jun-26	Septiembre-octubre 2025: revisar ofertas, procesos y fichas de puesto. Noviembre-diciembre 2025: elaborar borrador. Enero-marzo 2026: revisión por la Comisión de Igualdad. Abril 2026: aprobación. Mayo-junio 2026: difusión interna y aplicación.
A3	Realización de protocolo estandarizado para los procesos de promoción interna con perspectiva de género.	ene-28	dic-28	Enero-febrero 2028: revisar criterios actuales de promoción. Marzo-mayo 2028: elaborar borrador. Junio 2028: revisión por la Comisión de Igualdad. Julio 2028: aprobación. Septiembre-octubre 2028: difusión a la plantilla. Noviembre-diciembre 2028: evaluación inicial.
A4	Realización de acciones formativas con perspectiva de género para la plantilla anualmente, trabajando diferentes materias y, preferentemente, en horario laboral.	mar-25	feb-29	Mayo-junio 2025: acción formativa 2025. Noviembre 2025: evaluación. Mayo-junio 2026: acción formativa 2026. Noviembre 2026: evaluación. Mayo-junio 2027: acción formativa 2027. Noviembre 2027: evaluación. Mayo-junio 2028: acción formativa 2028. Enero-febrero 2029: evaluación final.
A5	Realización de formación en perspectiva de género por parte de las personas que van a realizar el seguimiento del Plan de Igualdad.	mar-25	dic-25	Marzo-abril 2025: identificar personas responsables del seguimiento. Mayo 2025: preparar contenidos. Junio-julio 2025: impartir formación. Septiembre 2025: recoger cuestionarios y certificados. Diciembre 2025: valoración por la Comisión de Igualdad.
A6	Elaborar un protocolo en materia de conciliación familiar y corresponsabilidad adaptado a la nueva normativa, intentando incluir mejoras respecto al convenio colectivo.	ene-26	dic-26	Enero-febrero 2026: revisar normativa y convenio. Marzo-abril 2026: recopilar medidas vigentes y posibles mejoras. Mayo-julio 2026: elaborar documento. Septiembre 2026: revisión por la Comisión de Igualdad. Octubre 2026: aprobación. Noviembre-diciembre 2026: preparar difusión.
A7	Comunicación e información dirigida a toda la plantilla sobre las medidas de conciliación que se encuentran a su disposición haciéndolas visibles y accesibles para todo el personal.	ene-27	dic-28	Enero-febrero 2027: preparar circular o documento informativo. Marzo 2027: primera difusión. Junio 2027: revisión de consultas recibidas. Diciembre 2027: informe de seguimiento. Marzo 2028: recordatorio anual. Diciembre 2028: evaluación de la difusión.
A8	Facilitar la realización de formación de la plantilla dentro del horario laboral para fomentar así la conciliación.	mar-25	feb-29	Marzo 2025: incorporar el criterio en la planificación formativa. 2025, 2026, 2027 y 2028: comprobar en cada acción formativa si se realiza dentro del horario laboral. Diciembre de cada año: registrar

				formaciones dentro/fuera del horario laboral y motivos. Enero-febrero 2029: evaluación final.
A9	Revisión de la documentación de la entidad, así como del contenido expuesto en su web para evitar el uso del lenguaje sexista o discriminatorio.	mar-25	dic-26	Marzo-mayo 2025: revisar documentación interna. Junio-agosto 2025: revisar documentación externa. Septiembre-noviembre 2025: revisar web, imágenes y publicaciones. Diciembre 2025: registrar incidencias detectadas. Enero-junio 2026: aplicar correcciones. Julio-diciembre 2026: informe de cierre.
A10	Realización de formación sobre uso no sexista del lenguaje por parte de las personas que gestionan la documentación y la información de la entidad.	ene-26	dic-27	Enero-febrero 2026: identificar personas destinatarias. Marzo-abril 2026: preparar formación. Mayo-junio 2026: impartir formación. Julio 2026: recoger cuestionarios y certificados. Septiembre-diciembre 2026: aplicar criterios aprendidos. Enero-junio 2027: revisar documentos tras la formación. Diciembre 2027: evaluación final.
A11	Dar a conocer públicamente que la entidad cuenta con un Plan de Igualdad.	mar-25	jun-25	Marzo 2025: preparar texto informativo. Abril 2025: validación por Comisión de Igualdad/Dirección. Mayo 2025: publicación en web, redes o canales corporativos. Junio 2025: archivar capturas y evidencias. Revisión anual: marzo de 2026, 2027 y 2028.
A12	Elaboración del protocolo sobre acoso sexual y por razón de sexo, añadiendo las nuevas formas de acoso a través de Internet, así como contemplar la perspectiva de la diversidad en el protocolo.	mar-25	dic-26	Marzo-mayo 2025: revisar protocolo existente y normativa. Junio-septiembre 2025: elaborar borrador actualizado. Octubre-diciembre 2025: revisión interna. Enero-marzo 2026: revisión por la Comisión de Igualdad. Abril-junio 2026: incorporar cambios. Julio 2026: aprobación. Agosto-diciembre 2026: preparar difusión.
A13	Formación en materia de igualdad de las personas que intervengan en casos de acoso en la entidad.	ene-27	jun-27	Enero 2027: identificar personas que intervienen en el protocolo. Febrero-marzo 2027: preparar formación. Abril-mayo 2027: impartir formación. Junio 2027: recoger certificados, cuestionarios e informe de evaluación.
A14	Publicitar y difundir de manera efectiva el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.	jul-27	dic-27	Julio 2027: preparar comunicación interna. Septiembre 2027: difusión a toda la plantilla. Octubre 2027: publicación en canales internos. Noviembre 2027: registro de evidencias. Diciembre 2027: valoración por la Comisión de Igualdad.
A15	Elaboración de documento que recopile los derechos laborales y de Seguridad Social reconocidos legal o por convenio a las víctimas de violencia de género.	ene-26	dic-27	Enero-marzo 2026: revisar normativa, convenio y derechos aplicables. Abril-julio 2026: elaborar borrador. Septiembre-diciembre 2026: revisión técnica. Enero-marzo 2027: revisión por la Comisión de Igualdad. Abril-junio 2027: incorporar cambios. Julio 2027: aprobación. Septiembre-diciembre 2027: preparar difusión.
A16	Difundir y publicitar los derechos de las víctimas de violencia de género.	ene-28	dic-28	Enero-febrero 2028: preparar comunicación interna. Marzo 2028: primera difusión a la plantilla. Abril-junio 2028: publicación en canales internos. Septiembre 2028: recordatorio. Diciembre 2028: informe de evidencias y valoración.
A17	Es necesario dar visibilidad al protocolo para casos de situaciones de riesgo por embarazo y de lactancia a toda la plantilla.	mar-25	dic-25	Marzo-mayo 2025: revisar procedimiento con el Servicio de Prevención. Junio-julio 2025: actualizar o validar procedimiento. Septiembre 2025: preparar comunicación interna. Octubre 2025: difusión a la plantilla. Noviembre-diciembre 2025: registro de evidencias y cierre. Revisión anual: marzo de 2026, 2027 y 2028.

12. COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

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

Formarán parte de esta comisión como representantes de la entidad D. Rafael Plasencia García (Junta Directiva), Dña. M^a Carmen Carou Romero (Junta Directiva) y Dña. Eva Luna Botet (CEO entidad); y como representantes de las personas trabajadoras Dña. Lorenza Pérez Ruíz (CC.OO.), Dña. Carmen Boiza Ruíz (FSIE) y Dña. Ana Usero Caja (FSIE).

Las funciones de la comisión serán las siguientes:

- Velar por el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación en la organización, realizando el seguimiento de los compromisos adquiridos en el Plan de Igualdad y de cuantas acciones se inicien para cumplir el objetivo principal de la comisión, es decir, la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la organización, así como realizar propuestas de cambios que correspondan.
- Informar al personal de la organización sobre el Plan de Igualdad y los objetivos perseguidos con el mismo.
- Impulsar la difusión del Plan de Igualdad, especialmente entre las personas destinatarias de este, y promover la implantación de las acciones proponiendo el tiempo, los medios y recursos necesarios.
- Realizar el seguimiento y control del Plan en todas las fases de este.
- Evaluar de forma continua la gestión del Plan de Igualdad y la implantación efectiva de las acciones en él contenidas.

En cuanto al funcionamiento, se regirá por las siguientes normas:

- Reuniones: La Comisión de Seguimiento se reunirá con una periodicidad mínima semestral, para velar por la implantación y seguimiento del Plan de Igualdad, pudiéndose convocar por ambas partes, cuantas reuniones extraordinarias estimen necesarias, previa justificación de los motivos que las originan.

- Acuerdos: Los acuerdos de la Comisión requerirán el voto favorable de la mayoría, siendo vinculantes estos para todas las partes.
- Actas: Se levantará acta de lo tratado en cada reunión donde quedarán recogidos los acuerdos y compromisos alcanzados. El acta será leída y aprobada en cada reunión.
- Todos los miembros de la Comisión de Seguimiento, y sus asesores/as, respetarán la confidencialidad de los asuntos tratados en sus reuniones, así como de la documentación y datos aportados por las partes.

13. *PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN*

Sin perjuicio de los plazos de revisión que se contemplan de manera específica en el presente Plan de Igualdad, tendrá que revisarse siempre que concurren las siguientes circunstancias:

1. Cuando se tenga que hacer como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos.
2. Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
3. En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
4. Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las implicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
5. Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

La Comisión de Seguimiento e Igualdad está legitimada para abordar la modificación como ocasión del apartado 1, esto es, cuando se tenga que realizar como consecuencia del seguimiento y evaluación.

La Comisión de Seguimiento e Igualdad en base al seguimiento realizado de las medidas del plan de igualdad podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos. Para proceder a la modificación del plan de igualdad como consecuencia de los apartados 2, 3, 4 y 5 deberá promoverse la constitución de una nueva Comisión Negociadora en base a lo establecido en el artículo 5 del Real Decreto 901/2020, teniendo en cuenta la representación de la plantilla en el momento de la constitución, quedando en aquel momento disuelta y sin efecto la Comisión de Seguimiento e Igualdad. Esta modificación supondrá la actualización integral del diagnóstico, así como de las medidas del Plan de Igualdad.

En caso de realizar las modificaciones solicitadas, se deberá realizar una difusión a toda la plantilla para que sean conocedores/as.

Todas las discrepancias de lectura de evaluación o revisión quedarán reflejadas en el acta de reunión, pudiendo tenerse en cuenta en la elaboración de próximos planes con el fin de mejora.

Solución extrajudicial de conflictos: para solventar discrepancias que puedan surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión del Plan de Igualdad, cualquiera de las partes de Comisión de Seguimiento e Igualdad, podrá acudir a los órganos de mediación y arbitraje designados para ello.

En caso de que la normativa legal o convencional indique cambios que afecten al contenido y/o distribución de este documento, se deberá modificar para cumplir con las obligaciones pertinentes en el plazo que la normativa designe.

BIBLIOGRAFÍA

- España. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. BOE, 23 de marzo de 2007, núm. 71.
- Comunitat Valenciana. Ley 9/2003, de 2 de abril, para la igualdad entre mujeres y hombres.
- España. Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. BOE, 14 de octubre de 2020, núm. 272.
- España. Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. BOE, 14 de octubre de 2020, núm. 272.