

I PLAN DE  
IGUALDAD

2024 -  
2028

---

FUNDACIÓN PAU I SOLIDARITAT PV

## Contenido

1. INTRODUCCIÓN .....	4
2. MARCO NORMATIVO .....	4
3. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y PARTES QUE CONCIERTAN EL PLAN DE IGUALDAD .....	6
4. DIAGNÓSTICO PREVIO.....	7
METODOLOGÍA.....	7
FICHA DE IDENTIFICACIÓN DE LA EMPRESA .....	8
ORGANIGRAMA.....	9
CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO .....	9
CONCLUSIONES DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA .....	10
5. OBJETIVOS Y MEDIDAS .....	11
Objetivo general.....	11
Área de Acceso, selección y contratación .....	11
Área de Acceso, selección y contratación .....	11
Área de Clasificación profesional .....	12
Área de Formación y promoción .....	12
Área de Formación y promoción.....	13
Área de Condiciones de trabajo.....	13
Área de Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.....	14
Área de Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.....	15
Área de Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.....	15
Área de Infrarrepresentación femenina .....	16
Área de Infrarrepresentación femenina .....	16
Área de Retribuciones .....	17
Área de Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.....	17
Área de Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.....	18
Área de Salud laboral con perspectiva de género.....	18
Área de salud laboral con perspectiva de género.....	19
Área de violencia de género.....	19
Área de Violencia de género .....	20
Área de Comunicación y lenguaje no sexista .....	20
6. COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO .....	21

7.	SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN, REVISIÓN Y MODIFICACIÓN .....	22
8.	CRONOGRAMA DE PLANIFICACIÓN Y PRESUPUESTO GLOBAL ESTIMADO .....	24
	ANEXO I – FICHA DE SEGUIMIENTO DE ACCIONES .....	28

## 1. INTRODUCCIÓN

Pau i Solidaritat PV es la organización no gubernamental para el desarrollo (ONGD) de Comisiones Obreras del País Valencià. Desde su creación el año 1992, la Fundación trabaja para la transformación social y económica hacia un modelo de desarrollo humano sostenible, con el fin de construir una sociedad justa y equitativa. Para ello, acompañamos y defendemos el fortalecimiento de organizaciones sindicales y sociales de base del Sur en sus procesos de desarrollo.

Asimismo, promovemos la reflexión crítica en nuestro entorno social y laboral para conseguir una sociedad civil comprometida que cuestione y actúe frente al modelo de globalización neoliberal imperante.

## 2. MARCO NORMATIVO

El derecho a la igualdad de trato y de oportunidades es un derecho fundamental que queda recogido en el artículo 14 de la Constitución Española. No obstante, la dificultad para hacer efectivo dicho derecho ha derivado en la elaboración de múltiples normativas específicas en materia de igualdad.

La más reconocida es la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (BOE num.71 de 23 de marzo), cuyo objetivo principal es “hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria”.

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, incorpora cambios muy significativos en dicha Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, en materia de planes de igualdad:

- Establece la obligatoriedad de que todas las empresas con cincuenta o más personas trabajadoras deben elaborar y aplicar un plan de igualdad.
- Enumera los elementos y contenidos mínimos que debe contener el plan de igualdad:
  1. Diagnóstico de la situación negociado, en su caso.

2. Objetivos a alcanzar en conexión con las estrategias y prácticas dirigidas a su consecución.
  3. Sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.
- Establece un registro en el que deben quedar inscritos todos los planes de igualdad.
  - Ordena al Gobierno (por medio del nuevo artículo 46.6 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo) a llevar a cabo el desarrollo reglamentario de los planes de igualdad.

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, surge para dar cumplimiento al mandato de desarrollo reglamentario establecido en el artículo 46.6 de la Ley Orgánica 3/2007. Del mismo modo, “sirve de instrumento para impulsar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres conforme a lo dispuesto en los artículos 9.2 y 14 de la Constitución Española, y el artículo 14 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, dado que los planes y medidas de igualdad en las empresas son un instrumento eficaz para combatir las posibles formas de discriminación existentes en el ámbito de las organizaciones y para promover cambios culturales que eviten sesgos y estereotipos de género que siguen frenando la igualdad real entre mujeres y hombres. Además, los planes de igualdad también se articulan como un instrumento de mejora de las organizaciones en cuanto a su imagen, clima laboral y rentabilidad.”

Sin perjuicio de previsiones distintas acordadas en convenio colectivo, el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, de conformidad con lo previsto en los artículos 45 y 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, establece que “los planes de igualdad, incluidos los diagnósticos previos, deberán ser objeto de negociación con la representación legal de las personas trabajadoras”. En las empresas donde no exista la representación legal referida, el plan de igualdad será negociado con “los sindicatos más representativos y con los sindicatos representativos del sector al que pertenezca la empresa”.

Asimismo, de acuerdo al **Real Decreto 902/2020**, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, que complementa la regulación contenida en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, los planes de igualdad deben incluir un Registro Retributivo, así como una Auditoría Retributiva que compruebe si el sistema retributivo de la organización, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución.

Con estos dos últimos Reales Decretos se avanza en el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030, principalmente en los ODS 5 (“Igualdad de

género”) y 8 (“Trabajo decente y crecimiento económico”), y en concreto en el cumplimiento de las metas que se indican a continuación:

- 5.1. Poner fin a todas las formas de discriminación contra las mujeres
- 5.2. Eliminar todas las formas de violencia contra las mujeres y las niñas en los ámbitos públicos y privados
- 5.4 Reconocer la importancia de los cuidados y fomentar la corresponsabilidad
- 5.5. Asegurar la participación plena y efectiva de mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo
- 8.5. Lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.

### **3. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y PARTES QUE CONCIERTAN EL PLAN DE IGUALDAD**

El presente Plan de Igualdad va dirigido a **todas las personas trabajadoras de PAU I SOLIDARITAT PV**, independientemente de su forma de contratación laboral, incluidas las personas con contratos fijos discontinuos, con contratos de duración determinada y personas cedidas por empresas de trabajo temporal durante los periodos de prestación de servicios.

El ámbito territorial se localiza en **València, COMUNIDAD VALENCIANA**, siendo el domicilio de la organización el siguiente:

- Plaza Nápoles y Sicilia, 11.

El actual Plan de Igualdad tendrá una vigencia de **cuatro años**, desde el día 17 de enero de 2024 al día 16 de enero de 2028.

El plan de igualdad se mantendrá vigente durante este plazo en tanto la normativa legal o convencional no obligue a su revisión o la experiencia indique su necesario ajuste.

El presente Plan de Igualdad ha sido suscrito por la **Comisión Negociadora** del I Plan de Igualdad de PAU I SOLIDARITAT PV constituida por:

por una parte, la **representación de la entidad**

- ISABEL BARRAJÓN DEL AMO, PATRONATO

→ SANTIAGO MATEU BLASCO, PATRONATO

y por otra, la **representación de las trabajadoras y los trabajadores**

→ CELIA RODRIGO AGUADO, CCOO PV

→ MILAGROS CANO MONTERDE, CCOO PV

## 4. DIAGNÓSTICO PREVIO

### METODOLOGÍA

Para la elaboración de este diagnóstico de situación, previo a la elaboración del I Plan de Igualdad de la Fundación Pau i Solidaritat PV se han combinado metodología cuantitativa y cualitativa. Por un lado, se han analizado los datos cuantitativos de la plantilla durante el periodo de referencia del año 2022, es decir, 01/01/2022 al 31/12/2022. Estos datos han sido facilitados por el personal de la Fundación bajo la petición de la asesoría externa encargada de elaborar el PI. Además, la parte cualitativa se ha realizado mediante la descripción de la información recabada durante una entrevista semi-estructurada con el equipo de trabajo.

Las áreas analizadas y los contenidos de este diagnóstico responden a los mínimos establecidos en el Anexo del RD 901/2020, de tal manera que las áreas tratadas son las siguientes:

- Características generales de la plantilla
- Selección y contratación
- Clasificación profesional
- Formación y promoción
- Condiciones de trabajo
- Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral
- Infrarrepresentación femenina
- Retribuciones (registro retributivo y auditoría salarial)
- Prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo
- Salud laboral con perspectiva de género
- Violencia de género
- Comunicación y lenguaje no sexista

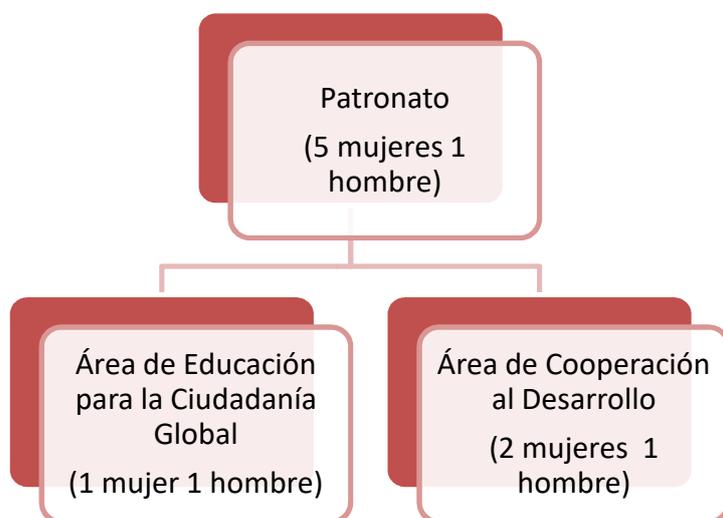
Además, cabe señalar que para la elaboración de la parte retributiva del diagnóstico, y con el objetivo de cumplir en la mayor medida posible con el RD 902/2020, se han utilizado tanto la Herramienta de Valoración de Puestos de Trabajo como la Herramienta de Registro Retributivo del Ministerio de Igualdad.

## FICHA DE IDENTIFICACIÓN DE LA EMPRESA

DATOS DE LA EMPRESA						
Razón social	Fundación Pau i Solidaritat P.V.					
NIF	G96652680					
Domicilio social	Pza. Nápoles y Sicilia, 11, planta baja, 46003 Valencia					
Forma jurídica	Fundación					
Año de constitución	1997					
RESPONSABLE DE LA ENTIDAD						
Nombre	Isabel Barrajon del Amo					
Cargo	Secretaria					
Teléfono	696439074					
E-mail	ibarrajon@pv.ccoo.es					
RESPONSABLE DE IGUALDAD						
Nombre	Silvia Albuja Hernández					
Cargo	Responsable Área de Cooperación					
Teléfono	617068567					
E-mail	salbuja@pv.ccoo.es					
ACTIVIDAD						
Sector actividad	Otras actividades asociativas n.c.o.p.					
CNAE	9499					
Descripción de la actividad	Gestión de Proyectos de Cooperación Internacional a Desarrollo y Proyectos para la Ciudadanía Global.					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	País Valencià Centroamérica (Nicaragua, México, Guatemala y El Salvador)					
DIMENSIÓN						
Personas trabajadoras	Mujeres	3	Hombres	2	Total	5

Centros de trabajo	1
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS	
Dpto. Personal	No existe
Representación Legal y/o sindical de las personas trabajadoras	No existe

## ORGANIGRAMA



## CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO

Conforme a los datos obtenidos, relativos al año 2022, la fundación Pau i Solidaritat PV es una organización pequeña, con presencia equilibrada de hombres y mujeres y que no presenta segregación vertical ni horizontal. Tampoco se observan formas de discriminación directa o indirecta por razón de sexo.

Así, las conclusiones más relevantes a efectos del plan de igualdad tienen que ver con la necesidad de formalizar ciertos procesos y circunstancias que se vienen desarrollando en la organización de manera natural, pero que no están por escrito. De esta manera, se posibilitaría un mejor análisis de la situación de mujeres y hombres en la organización y una mayor protección de las personas trabajadoras.

## **CONCLUSIONES DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA**

Debido a que sólo existen dos puestos de trabajo en la organización y a las escasas diferencias entre los mismos, la Valoración de Puestos de Trabajo sólo arroja una escala. Sin embargo, no existen descripciones de puesto de trabajo que distribuyan las tareas y responsabilidades de coordinación, planificación, etc., que el equipo se reparte sin que formalmente nadie sea responsable de las mismas. Este podría ser un foco de mejora para aclarar la estructura de la organización.

En cuanto a las diferencias salariales detectadas, las más importantes son a favor de las mujeres y responden a su presencia durante todo el año, mientras los hombres tienen presencia en la organización sólo durante algunos meses del 2022.

No se observan brechas salariales entre mujeres y hombres.

## 5. OBJETIVOS Y MEDIDAS

### Objetivo general

Avanzar hacia la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en la organización.

Objetivo específico 1. Mejorar el proceso de acceso, selección y contratación.		<b>Área de Acceso, selección y contratación</b>	
Medida 1.1. Protocolo de selección con perspectiva de género.	Recursos propios de la organización (602.76€)	Nivel prioridad baja. Vigencia: Durante la vigencia del plan de igualdad	
Descripción. Redactar e implementar un protocolo que recoja de manera formal los pasos a seguir al abrir un proceso de selección, desde la detección de la necesidad hasta la incorporación de las personas seleccionadas. Este proceso incluirá la realización de una prueba técnica para todas las personas candidatas, así como las características y criterios de la misma.		Responsable. Silvia Albuja	
Indicadores de resultado <ul style="list-style-type: none"> <li>• Protocolo de selección redactado.</li> </ul> Indicadores de impacto <ul style="list-style-type: none"> <li>• Registro de procesos de selección realizados y en los que se ha aplicado el protocolo.</li> <li>• Registro de la opinión de las personas participantes en los procesos de selección sobre la objetividad de los mismos.</li> </ul>			

Objetivo específico 1. Mejorar el proceso de acceso, selección y contratación.		<b>Área de Acceso, selección y contratación</b>	
Medida 1.2. Crear y aplicar un Manual de bienvenida.	Recursos propios de la organización (400.00€)	Nivel prioridad baja. Vigencia: Durante la vigencia del plan de igualdad.	
Descripción. Creación de un manual de bienvenida para las incorporaciones en el que se incluya toda la información relevante para integrarse en la organización, incluida la información sobre derechos de		Responsable. Silvia Albuja	

conciliación, el protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo y el plan de igualdad.	
Indicadores de resultado <ul style="list-style-type: none"> <li>Manual de bienvenida elaborado</li> </ul> Indicadores de impacto <ul style="list-style-type: none"> <li>Manual de bienvenida aplicado en el 100% de las incorporaciones desde su elaboración.</li> </ul>	

Objetivo específico 2. Adaptar las categorías profesionales al Convenio de Acción e Intervención Social	<b>Área de Clasificación profesional</b>	
Medida 2.1. Aprobar un acuerdo entre Patronato y personas trabajadoras en el que se incluya la adaptación de categorías.	Recursos propios de la organización (100.46€)	Nivel prioridad alta. Vigencia: Durante la vigencia del plan de igualdad
Descripción. Acuerdo que adapte las categorías profesionales de las personas trabajadoras al convenio colectivo de Acción e Intervención Social.		Responsable Luis Monge
Indicadores de resultado <ul style="list-style-type: none"> <li>Acuerdo que incluya la adscripción de las personas trabajadoras a la categoría que les corresponda según el Convenio colectivo de Acción e Intervención Social.</li> </ul> Indicadores de impacto <ul style="list-style-type: none"> <li>Informe que justifique la adscripción de cada puesto de trabajo a la categoría que corresponda.</li> <li>Modificaciones contractuales formalizadas.</li> </ul>		

Objetivo específico 3. Mejorar los datos relativos a las formaciones realizadas por las personas trabajadoras.	<b>Área de Formación y promoción.</b>	
Medida 3.1. Registro de formaciones realizadas.	Recursos propios de la organización (803.68€)	Nivel prioridad media. Vigencia: Del 18/01/2024 hasta su realización.
Descripción.		Responsable.

<p>Creación de un registro en el que consten las formaciones realizadas, la temática de las mismas, su duración, su horario, su realización dentro o fuera de la jornada y la participación desagregada por sexos.</p> <p>En caso de que las formaciones se realicen fuera de la jornada, el registro recogerá también la forma de compensación de estas horas.</p>	Violeta Martínez
<p>Indicadores de resultado</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Registro realizado.</li> </ul>	

Objetivo específico 3. Mejorar los datos relativos a las formaciones realizadas por las personas trabajadoras.		<b>Área de Formación y promoción.</b>
Medida 3.2. Actualización del registro de formaciones realizadas.	Recursos propios de la organización (200.92€)	Nivel prioridad media. Vigencia: Permanente desde la realización del registro.
<p>Descripción.</p> <p>Actualización del registro en el que consten las formaciones realizadas, la temática de las mismas, su duración, su horario, su realización dentro o fuera de la jornada y la participación desagregada por sexos.</p> <p>En caso de que las formaciones se realicen fuera de la jornada, el registro recogerá también la forma de compensación de estas horas.</p>		Responsable. Violeta Martínez
<p>Indicadores de resultado</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Registro actualizado tras cada actividad formativa.</li> </ul> <p>Indicadores de impacto</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Disponibilidad de los datos de las formaciones realizadas desagregados por sexo, para su posterior utilización y análisis.</li> </ul>		

Objetivo específico 4. Mejorar sistema de registro y compensación horaria.		<b>Área de Condiciones de trabajo.</b>
Medida 4.1. Protocolo de compensación horaria.	Recursos. Propios de la organización (301.38€)	Nivel prioridad alta. Vigencia permanente desde su aprobación.

<p>Descripción. Redacción de un protocolo de compensación horaria que establezca la diferenciación entre distribución irregular de la jornada y las horas extraordinarias o complementarias, los límites de cada una de estas opciones y la forma de compensación de acuerdo con lo establecido en el Convenio colectivo de Acción e Intervención Social.</p>	<p>Responsable. Paqui Moreno</p>
<p>Indicadores. Indicadores de resultado:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Protocolo realizado.</li> </ul> <p>Indicadores de impacto:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Protocolo difundido entre la plantilla e implementado</li> <li>• Informe anual sobre las horas extraordinarias realizadas, su compensación conforme al protocolo de compensación, los motivos de su realización y los momentos punta de trabajo.</li> </ul>	

<p>Objetivo específico 5. Mejorar las posibilidades de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.</p>	<p><b>Área de Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.</b></p>	
<p>Medida 5.1. Acuerdo entre Patronato y personas trabajadoras en el que se incluya una ampliación de los derechos de conciliación.</p>	<p>Recursos. Propios de la organización (100.46€)</p>	<p>Nivel de prioridad alta. Vigencia permanente desde su aprobación.</p>
<p>Descripción. El acuerdo comprenderá los siguientes permisos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Un día laborable de permiso retribuido para familiares de 3er grado de consanguinidad o afinidad en los casos de fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario.</li> <li>• Dos horas diarias de permiso retribuido de lactancia hasta los 9 meses del/la menor en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento. Una hora más por cada hijo a partir del segundo en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.</li> <li>• Dieciséis días naturales en caso de matrimonio, pareja de hecho o inicio de convivencia equivalente.</li> </ul>	<p>Responsable. Silvia Albuja</p>	

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dos días naturales por traslado del domicilio habitual.</li> <li>• El personal afectado por toxicomanía o alcoholemia tendrá derecho a permiso retribuido por el tiempo que requiera seguir un tratamiento prescrito que le impida la actividad laboral, siempre que no le sea reconocida la IT.</li> <li>• Cinco días de permiso retribuido por interrupción voluntaria del embarazo.</li> <li>• Permiso retribuido por el tiempo necesario para la gestión de los trámites documentales ante la Administración Pública competente en los ámbitos local, autonómico o estatal en materia de tramitaciones de adopciones de hijos o hijas y acogimiento pre-adoptivo.</li> </ul>	
<p>Indicadores de resultado:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Acuerdo que recoja los permisos mencionados.</li> </ul> <p>Indicadores de impacto:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Registro desagregado por sexo de los permisos utilizados por la plantilla.</li> </ul>	

Objetivo específico 5. Mejorar las posibilidades de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.		<b>Área de Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.</b>
Medida 5.2. Definir medidas de desconexión digital y canales de comunicación interna.	Recursos. Propios de la organización (100.46€)	Nivel prioridad media. Vigencia permanente desde su aprobación.
Descripción. Creación de un protocolo de desconexión digital.		Responsable. Silvia Albuja
<p>Indicadores de resultado</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Protocolo creado</li> </ul> <p>Indicadores de impacto</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Percepción de cumplimiento del protocolo en más de un 85% por parte de la plantilla (encuesta anónima).</li> </ul>		

Objetivo específico 5. Mejorar las posibilidades de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.		<b>Área de Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.</b>
---	--	--

Medida 5.3. Crear un archivo físico y digital en el que consultar todos los derechos de conciliación de las personas trabajadoras.	Recursos propios de la organización (301.38€)	Nivel prioridad alta. Vigencia permanente desde su creación.
Descripción. Archivo que recopile todos los derechos de conciliación disponibles para las personas trabajadoras, disponible para su consulta de manera física y digital para toda la plantilla.		Responsable. Silvia Albuja
Indicadores de resultado: <ul style="list-style-type: none"> <li>● Archivo creado y disponible para su consulta.</li> </ul> Indicadores de impacto: <ul style="list-style-type: none"> <li>● El 100% de la plantilla conoce dónde consultar sus derechos de conciliación.</li> </ul>		

Objetivo específico 6. Fomentar una composición equilibrada de la plantilla.		<b>Área de Infrarrepresentación femenina</b>
Medida 6.1. Crear un registro que recoja los cambios que se producen en la plantilla.	Recursos propios de la organización (660.56€)	Nivel prioridad baja Vigencia desde 18/01/2024 hasta su realización
Descripción. Registro que recoja los cambios que se producen en la plantilla en cuanto a altas y bajas. Este registro se revisará por la comisión de seguimiento para observar si en algún momento se da infrarrepresentación femenina y, en ese caso, tomará medidas para solucionarla.		Responsable. Paqui Moreno
Indicadores de resultado: <ul style="list-style-type: none"> <li>● Registro elaborado.</li> </ul> Indicadores de impacto: <ul style="list-style-type: none"> <li>● Ausencia de infrarrepresentación femenina.</li> </ul>		

Objetivo específico 6. Fomentar una composición equilibrada de la plantilla.		<b>Área de Infrarrepresentación femenina</b>
Medida 6.2. Crear un registro que recoja los cambios que se producen en la plantilla.	Recursos propios de la organización (200.92€)	Nivel prioridad baja Vigencia permanente desde su creación.
Descripción.		Responsable.

Registro que recoja los cambios que se producen en la plantilla en cuanto a altas y bajas. Este registro se revisará por la comisión de seguimiento para observar si en algún momento se da infrarrepresentación femenina y, en ese caso, tomará medidas para solucionarla.	Paqui Moreno
Indicadores de resultado: <ul style="list-style-type: none"> <li>● Registro al día.</li> </ul> Indicadores de impacto: <ul style="list-style-type: none"> <li>● Ausencia de infrarrepresentación femenina.</li> </ul>	

Objetivo específico 7. Mantener la igualdad retributiva entre mujeres y hombres.	<b>Área de Retribuciones</b>	
Medida 7.1. Analizar anualmente el registro salarial para asegurar la igualdad retributiva.	Recursos propios de la organización (401.84€)	Nivel prioridad media Vigencia permanente
Descripción. Analizar anualmente el registro salarial para asegurar que se mantiene la igualdad retributiva y tomar medidas en caso que se detecte que las brechas aumentan.	Responsable. Paqui Moreno	
Indicadores de resultado: <ul style="list-style-type: none"> <li>● Análisis anual del registro.</li> </ul> Indicadores de impacto: <ul style="list-style-type: none"> <li>● Mantenimiento o disminución de los porcentajes de diferencias salariales entre hombres y mujeres de la auditoría retributiva del plan de igualdad.</li> </ul>		

Objetivo específico 8. Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo.	<b>Área de Prevención del acoso sexual y por razón de sexo</b>	
Medida 8.1. Difundir el protocolo de Prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo entre la plantilla.	Recursos propios de la organización (100.46€)	Nivel prioridad alta Vigencia desde el 18/01/2024 hasta su cumplimiento
Descripción. Difundir el protocolo de Prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo entre la plantilla por los medios de comunicación interna habituales.	Responsable. Paqui Moreno	
Indicadores de resultado: <ul style="list-style-type: none"> <li>● Protocolo enviado al 100% de la plantilla.</li> </ul>		

Indicadores de impacto:

- Protocolo aplicado un 100% de las veces que se haya dado un caso de acoso sexual o por razón de sexo, en caso de darse.

Objetivo específico 8. Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo.		<b>Área de Prevención del acoso sexual y por razón de sexo</b>
Medida 8.2. Enviar el protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo a todas las entidades y personas con las que se colabore.	Recursos propios de la organización (100.46€)	Nivel prioridad alta. Vigencia permanente desde el 01/04/2024
Descripción. Enviar el protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo a todas las entidades y personas con las que se colabore.		Responsable. Paqui Moreno
Indicadores de resultado: <ul style="list-style-type: none"><li>● Protocolo enviado al 100% de las entidades con las que Pau i Solidaritat PV colabora.</li></ul> Indicadores de impacto: <ul style="list-style-type: none"><li>● Protocolo aplicado al 100% de los casos de acoso sexual o por razón de sexo con personas de entidades colaboradoras implicadas, en caso de darse alguno.</li></ul>		

Objetivo específico 9. Aplicar la perspectiva de género en el ámbito de la salud laboral.		<b>Área de Salud laboral con perspectiva de género</b>
Medida 9.1. Revisar la Evaluación de Riesgos Laborales para incorporar la perspectiva de género	Recursos propios de la organización (401.84€)	Nivel prioridad media Vigencia permanente desde 01/04/2024
Descripción. Revisar la Evaluación de Riesgos Laborales para verificar si se tiene en cuenta las diferencias entre mujeres y hombres en cuanto a los riesgos laborales.		Responsable. Paqui Moreno (en coordinación con el servicio de prevención).
Indicadores de resultado: <ul style="list-style-type: none"><li>● Revisión de la evaluación de riesgos laborales realizada.</li></ul> Indicadores de impacto:		

- Evaluación de riesgos laborales que tiene en cuenta las diferencias entre mujeres y hombres.

Objetivo específico 9. Aplicar la perspectiva de género en el ámbito de la salud laboral.		<b>Área de salud laboral con perspectiva de género</b>
Medida 9.2. Realizar e implementar un Protocolo de actuación en caso de embarazo, parto y lactancia.	Recursos propios de la organización (100.46€)	Nivel prioridad media Vigencia permanente desde 01/04/2024
Descripción. Realización e implementación de un Protocolo de actuación en caso de embarazo, parto y lactancia y difusión entre la plantilla.		Responsable. Paqui Moreno (en coordinación con el servicio de prevención).
Indicadores de resultado <ul style="list-style-type: none"> <li>• Protocolo realizado y difundido</li> </ul> Indicadores de impacto <ul style="list-style-type: none"> <li>• Registro de las ocasiones en que se ha aplicado el protocolo / situaciones de embarazo parto y lactancia entre la plantilla.</li> </ul>		

Objetivo específico 10. Actuar frente a la violencia de género.		<b>Área de violencia de género</b>
Medida 10.1. Crear e implantar un protocolo de actuación frente a la violencia de género.	Recursos propios de la organización (100.46€)	Nivel de prioridad alta Vigencia permanente desde 18/01/2024
Descripción. Crear e implantar un protocolo de actuación frente a la violencia de género, que incluya además todas las violencias machistas no tipificadas legalmente como violencia de género.		Responsable. Luis Monge
Indicadores de resultado: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Protocolo realizado y difundido entre la plantilla.</li> </ul> Indicadores de impacto: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Protocolo aplicado en el 100% de los casos de violencia de género y machista que se den, en caso de darse.</li> </ul>		

Objetivo específico 10. Actuar frente a la violencia de género.		<b>Área de Violencia de género</b>
Medida 10.2. Aprobación de un permiso retribuido de ausencia por el tiempo necesario para acompañar a familiares hasta el 2º grado a los servicios psicosociosanitarios necesarios en virtud de su condición de víctima de violencia de género.	Recursos propios de la organización (100.46€)	Nivel prioridad alta Vigencia permanente desde 01/10/2024
Descripción. Aprobación de un permiso retribuido de ausencia por el tiempo necesario para acompañar a familiares hasta el 2º grado a los servicios psicosociosanitarios necesarios en virtud de su condición de víctima de violencia de género. Este permiso se incluirá en la información y archivo relativo a los permisos de conciliación.		Responsable. Luis Monge
Indicadores de resultado: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Permiso comunicado e incluido en el archivo físico y digital de permisos de conciliación.</li> </ul> Indicadores de impacto: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Registro del nº de veces que se ha utilizado este permiso, desagregado por sexo.</li> </ul>		

Objetivo específico 11. Fomentar el uso de comunicación no sexista.		<b>Área de Comunicación y lenguaje no sexista</b>
Medida 11.1. Incluir en la estrategia de comunicación de la fundación pautas específicas de incorporación de la comunicación y lenguaje no sexistas en el entorno laboral.	Recursos propios de la organización (200.92€)	Nivel prioridad media Vigencia desde 18/01/2024 hasta su cumplimiento
Descripción. Inclusión en la estrategia de comunicación de la fundación pautas específicas de incorporación de la comunicación y lenguaje no sexistas en el entorno laboral.		Responsable. Violeta Martínez
Indicadores de resultado <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pautas incorporadas en la estrategia</li> </ul>		

## 6. COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

Para una correcta aplicación del presente Plan de Igualdad de PAU I SOLIDARITAT PV se acuerda conformar una Comisión de Igualdad o **Comisión de Seguimiento**, que estará constituida por:

por una parte, la representación de la entidad

- ISABEL BARRAJÓN DEL AMO, PATRONATO
- SANTIAGO MATEU BLASCO

y por otra, la representación de la plantilla

- CELIA RODRIGO AGUADO, CCOO PV
- MILAGROS CANO MONTERDE, CCOO PV

La Comisión de Seguimiento será en todo momento responsable del **seguimiento de las medidas** que se lleven a cabo, y podrá pedir la colaboración de aquellas personas que pueda considerar claves para realizar las actividades.

En cualquier momento, las medidas puedan ser revisadas con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna de las medidas en función de los efectos que se vayan apreciando.

Dicha comisión acuerda reunirse **una vez al año**.

Sus **funciones** serán las siguientes:

- Dinamización y control de la puesta en marcha de las acciones del Plan de Igualdad.
- Supervisión de la ejecución del Plan.
- Recopilación e interpretación de la información obtenida a través de las diferentes herramientas de seguimiento, en especial sobre los indicadores.
- Valoración del impacto de las acciones implantadas.
- Proposición de acciones de mejora, que corrijan posibles deficiencias detectadas, así como de nuevas acciones que contribuyan a consolidar el compromiso empresarial con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

Las reuniones de la Comisión de Seguimiento recogerán en acta los informes de la puesta en marcha y desarrollo de las medidas del Plan de Igualdad.

## 7. SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN, REVISIÓN Y MODIFICACIÓN

Para poder comprobar la implantación correcta del presente plan de igualdad, se realizará una **evaluación intermedia** sobre los logros y las dificultades durante la ejecución, y una **evaluación final** cuando finalice la vigencia del Plan. Esta evaluación se hará mediante informes sobre cada uno de los objetivos fijados en el Plan de igualdad. Además, podrán contemplar la adopción de medidas correctoras, así como la incorporación de todas aquellas medidas que la organización considere necesarias para poder consolidar correctamente la igualdad de oportunidades.

Además de lo anterior, se elaborará un **informe de seguimiento anual** al implementar cada bloque de medidas, que debe aportar una visión concreta de los resultados obtenidos con la finalidad de conocer el grado de cumplimiento de cada acción. En el Anexo 1 se facilita una ficha para el seguimiento de las acciones.

Para la evaluación de las medidas propuestas se han descrito los **indicadores cuantitativos y cualitativos**.

El presente plan de igualdad **debe ser revisado**, de acuerdo al Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, **cuando concurren las siguientes circunstancias**:

- Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación.
- 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.
- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial a la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.

- 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.
- Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria.

En cualquiera de las situaciones anteriores, la Comisión de Seguimiento se reunirá con el objetivo de realizar las modificaciones pertinentes para adaptar el plan a las circunstancias en las que se encuentre la organización.

Para la prevención de modificaciones durante la vigencia del plan se disponen en el punto anterior seguimientos anuales y evaluaciones intermedias.

Por otra parte, **en el caso de producirse discrepancias** en el seno de la Comisión de Igualdad en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión del presente Plan de Igualdad, la Comisión podrá:

- Acudir al Tribunal de arbitraje laboral para que resuelva la discrepancia en favor de una de las dos partes negociadoras.

## 8. CRONOGRAMA DE PLANIFICACIÓN Y PRESUPUESTO GLOBAL ESTIMADO

	2024				2025				2026				2027				PRESUPUESTO
<b>1. Selección y contratación</b>																	
Medida 1.1. Protocolo de selección con perspectiva de género.																	602,76 €
Medida 2.1 Crear y aplicar un Manual de bienvenida.																	400,00 €
<b>2. Clasificación profesional</b>																	
Medida 2.1. Aprobar un acuerdo entre Patronato y personas trabajadoras en el que se incluya la adaptación de categorías.																	100,46 €
<b>3. Formación y promoción</b>																	
Medida 3.1 Crear un registro de las formaciones realizadas, desagregado por sexo y persona, horas realizadas, si se realiza en horario laboral o fuera y en tal caso, si se recuperan esas horas.																	803,68 €
Medida 3.2 Actualización del registro de formaciones																	200,92 €
<b>4. Condiciones de trabajo</b>																	
Medida 4.1. Crear protocolo de compensación de horas.																	301,38 €

<b>5. Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral</b>															
Medida 5.1. Acuerdo entre Patronato y personas trabajadoras en el que se incluya una ampliación de los derechos de conciliación.	■	■	■	■											100,46 €
Medida 5.2. Definir medidas de desconexión digital y canales de comunicación interna.	■	■													100,46 €
Medida 5.3. Crear un archivo físico y digital en el que consultar todos los derechos de conciliación de las personas trabajadoras.	■	■													301,38 €
<b>6. Infrarrepresentación femenina</b>															
Medida 6.1. Crear un registro que recoja los cambios que se producen en la plantilla.	■	■	■												660,56 €
Medida 6.2. Actualización del registro de cambios en Plantilla				■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	200,92 €
<b>7. Retribuciones (registro retributivo y auditoría salarial)</b>															
Medida 7.1. Analizar anualmente el registro salarial para asegurar la igualdad retributiva.	■				■			■			■				401,84 €
<b>8. Prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo</b>															
Medida 8.1. Difundir el protocolo de Prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo entre la plantilla.	■	■													100,46 €



<b>Evaluación</b>																				
<b>TOTAL</b>																				<b>5.279,88€</b>

## ANEXO I – FICHA DE SEGUIMIENTO DE ACCIONES

FICHA DE SEGUIMIENTO DE ACCIONES			
Acción	(Especificar)		
Persona/Departamento responsable			
Fecha implantación			
Fecha de seguimiento			
Cumplimentado por			
<b>Indicadores de resultado</b>			
Nivel de ejecución	<input type="checkbox"/> Pendiente	<input type="checkbox"/> En ejecución	<input type="checkbox"/> Finalizada
Indicar el motivo por el que la acción no se ha iniciado o completado totalmente	Falta de recursos humanos		<input type="checkbox"/>
	Falta de recursos materiales		<input type="checkbox"/>
	Falta de tiempo		<input type="checkbox"/>
	Falta de participación		<input type="checkbox"/>
	Descoordinación con otros departamentos		<input type="checkbox"/>
	Desconocimiento del desarrollo		<input type="checkbox"/>
	Otros motivos (especificar)		<input type="checkbox"/>
<b>Indicadores de proceso</b>			
Dificultades y barreras encontradas para la implantación			
Soluciones adoptadas (en su caso)			

