

# II Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres

*Febrero 2023 -  
Febrero 2027*



*entidad  
colaboradora:*



Camino Nuevo de Picaña, 31  
46014 Valencia  
Tel: 963 577 577  
[www.indiceconsultoria.com](http://www.indiceconsultoria.com)



## Índice

1.	<b>PRESENTACIÓN</b> .....	3
2.	<b>PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD</b> .....	5
3.	<b>AMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL</b> .....	6
4.	<b>INFORME DE DIAGNÓSTICO</b> .....	6
4.1.	<i>Metodología de Investigación</i> .....	6
4.2.	<i>Áreas de diagnóstico</i> .....	8
4.3.	<i>Información básica de la empresa</i> .....	9
4.4.	<i>Organigrama</i> .....	10
4.5.	<i>Resultados del informe diagnóstico</i> .....	11
4.5.1.	<i>Análisis cuantitativo de la plantilla</i> .....	11
4.5.2.	<i>Auditoría retributiva</i> .....	25
4.5.3	<i>Análisis de igualdad por materias</i> .....	37
4.5.4	<i>Conclusiones del diagnóstico</i> .....	58
5.	<b>PLAN DE IGUALDAD</b> .....	62
5.1	<i>Justificación jurídica</i> .....	63
5.2	<i>Objetivos generales y específicos del Plan de Igualdad</i> .....	64
6.	<b>MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD</b> .....	66
7.	<b>APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO</b> .....	95
8.	<b>EVALUACIÓN Y REVISIÓN</b> .....	96
9.	<b>CALENDARIO DE ACTUACIONES</b> .....	98
10.	<b>COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD</b> .....	100
11.	<b>PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN</b> .....	100
12.	<b>FIRMA DEL PLAN DE IGUALDAD</b> .....	101
	<b>BIBLIOGRAFÍA</b> .....	102

## 1. PRESENTACIÓN

ALCER Castalia es una asociación provincial sin ánimo de lucro, Declarada de Utilidad Pública, que desde 1981 lucha por mejorar la calidad de vida de las personas con enfermedad renal y sus familiares, mejorar su adaptación a la enfermedad y a los tratamientos, prevenir y visibilizar la insuficiencia renal crónica y sensibilizar a la sociedad sobre la importancia de la donación de órganos.

ALCER Castalia, en sus orígenes, luchaba por que las personas con enfermedad renal que lo necesitaran tuvieran acceso al tratamiento de diálisis y por sensibilizar y promover la donación de órganos en la sociedad.

Actualmente cuenta con más de 400 personas asociadas, aunque entre las atenciones en nuestra sede, en domicilios y en los 6 centros de diálisis de nuestra provincia y 12 de la de Valencia que se visitan regularmente, prestamos nuestros servicios a más de 1.500 personas con enfermedad renal, así como a sus familiares.

ALCER Castalia es miembro de diferentes agrupaciones y plataformas con las que compartimos objetivos comunes, como Federación Nacional de Asociaciones ALCER, Cocemfe, Plataforma del Voluntariado de la Comunidad Valenciana y Mesa de Responsabilidad Social Corporativa de Castelló.

La actuación de ALCER Castalia, como entidad formada principalmente por personas con enfermedad renal, se concreta, por un lado, en la prestación de servicios; por otro, en la prevención, la divulgación y la sensibilización de la sociedad, y, finalmente, en la reivindicación de los derechos de las personas afectadas, que actualmente podemos cifrar en aproximadamente 50.000 en toda la provincia de Castellón, teniendo en cuenta que los estudios nos dicen que cerca del 10% de la población española padece Enfermedad Renal Crónica en alguno de sus estadios.

Respecto a la sensibilización de la sociedad, señalar que ALCER Castalia lidera y asume actualmente, debido a su antigüedad, organización y experiencia acumulada, las campañas de donación de órganos en la provincia de Castellón, traduciéndose estas en una mayor concienciación de la sociedad castellonense y la consecución de un mayor número de carnés de donante de órganos, que va aumentando año tras año.

Las **líneas de actuación** que seguimos y que están orientadas principalmente a dar cumplimiento a nuestros objetivos, podemos resumirlas en:

- Atención integral de las personas con enfermedad renal crónica y sus familias.
- Sensibilización de la sociedad hacia la donación de órganos.
- Prevención y divulgación de la enfermedad renal entre la sociedad.
- Elaboración de programas que den respuesta a las necesidades específicas de las personas con enfermedad renal y sus familias.
- Colaboración con la Federación Nacional ALCER, COCEMFE, CERMI y otras entidades representativas de las personas con discapacidad en las reivindicaciones en lo que respecta a los derechos de los y las pacientes.
- Fomento de la colaboración con entidades afines, así como con la Administración.
- Cumplir unas políticas de empresa encaminadas a mejorar la calidad y la transparencia, así como a fomentar la igualdad de género, la interculturalidad, la responsabilidad medioambiental, la protección de datos y la prevención de riesgos laborales.
- Consolidación y optimización de la estructura de la asociación: personal y programas.

Para poder llevar a cabo de forma organizada todo el trabajo, ALCER Castalia, cuenta con un equipo de trece profesionales, así como la Junta Directiva y voluntariado.

Entre todos hacemos posible la ejecución de los diferentes **programas y proyectos**:

- Programa de atención multidisciplinar. PAM
- Programa de atención domiciliaria y hospitalaria.
- Programa de apoyo en los centros de diálisis.
- Programa de educación para la salud renal.
- Programa para la promoción de la igualdad. IgualERs.
- Programa para la promoción de la actividad física. ActivALCER.
- Programa para la autonomía digital del colectivo renal. DigitALCER.
- Programa de ocio, convivencia y tiempo libre. REN-Viure.
- Programa de Empleo. LaborALCER.
- Programa joven.
- Programa para la promoción de la diversidad cultural.
- Programa de educación y sensibilización para la sostenibilidad medioambiental.
- Programa PIS de Prevención, Información y Sensibilización.
- Programa de voluntariado. VoluntALCER.
- CoopERa. Actividades para el fomento de la participación y la cooperación entre el colectivo renal.

- Estudios y publicaciones.

## Misión, visión y valores

**MISIÓN:** Mejorar la calidad de vida de las personas con enfermedad renal crónica y sus familiares, mejorar su adaptación a la enfermedad y a los tratamientos, prevenir y visibilizar la insuficiencia renal crónica y sensibilizar a la sociedad sobre la importancia de la donación de órganos.

**VISIÓN:** Ser referente provincial en la defensa de los intereses de las personas con enfermedad renal, la prevención de la enfermedad y la promoción de la donación de órganos, y procurar la cobertura de las necesidades psicosociales, sanitarias y de integración laboral de las personas con enfermedad renal crónica.

**VALORES:** La calidad de los servicios prestados al paciente y sus familiares; la transparencia en la gestión, y la mejora continua.

ALCER Castalia está alineada con los **Objetivos de Desarrollo Sostenible 2030** número 1, 2, 3, 5, 9, 10 y 17.

## 2. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD

El II Plan de Igualdad de Oportunidades de ALCER Castalia, 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 de la empresa y la representación de las personas trabajadoras mediante la participación de la representación legal de la plantilla trabajadora de la entidad, y la representación legal de la empresa (**ANEXO I**).

La comisión negociadora se constituyó el 3 de febrero de 2023. Sucesivamente se han realizado otras reuniones, para tratar los puntos del diagnóstico, así como la metodología de trabajo y después su presentación. La aprobación del II Plan de Igualdad, fue el 8 de febrero de 2023.

### 3. *AMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL*

El ámbito personal del presente plan de igualdad se establece para todas las personas trabajadoras de la entidad.

El ámbito territorial o geográfico se establece para el centro de trabajo ubicado en la ciudad de Castelló de la Plana (Castellón).

El ámbito temporal o vigencia del citado plan, se contempla desde **febrero de 2023 hasta febrero de 2027**. Una vez finalizado el período de vigencia, el plan se mantendrá en vigor hasta la aprobación del siguiente, sin que, en su caso, su duración máxima exceda del periodo de 4 años previsto en el artículo 9.1 del RD 901/2020.

### 4. *INFORME DE 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 Entidad.

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 entidad 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 desde julio de 2022 a octubre de 2022.
- **Periodo de referencia de los datos analizados:** los datos se refieren al periodo de 2021 en cuanto a los de tipo cuantitativo, las encuestas y datos cualitativos se han valorado durante los meses de octubre de 2021 a noviembre de 2022.
- **Fecha de realización del diagnóstico:** el estudio, análisis y redacción del informe diagnóstico se ha producido en los meses de octubre de 2022 a enero de 2023.
- **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. Se han añadido cuatro 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: RETRIBUCIONES Y AUDITORÍA RETRIBUTIVA
6-Área de actuación: INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA
7-Área de actuación: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL
8- Área de mejora: COMUNICACIÓN INCLUSIVA Y NO SEXISTA
9- Área de mejora: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO
10- Área de mejora: APOYO A LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO
11- Área de mejora: SALUD LABORAL

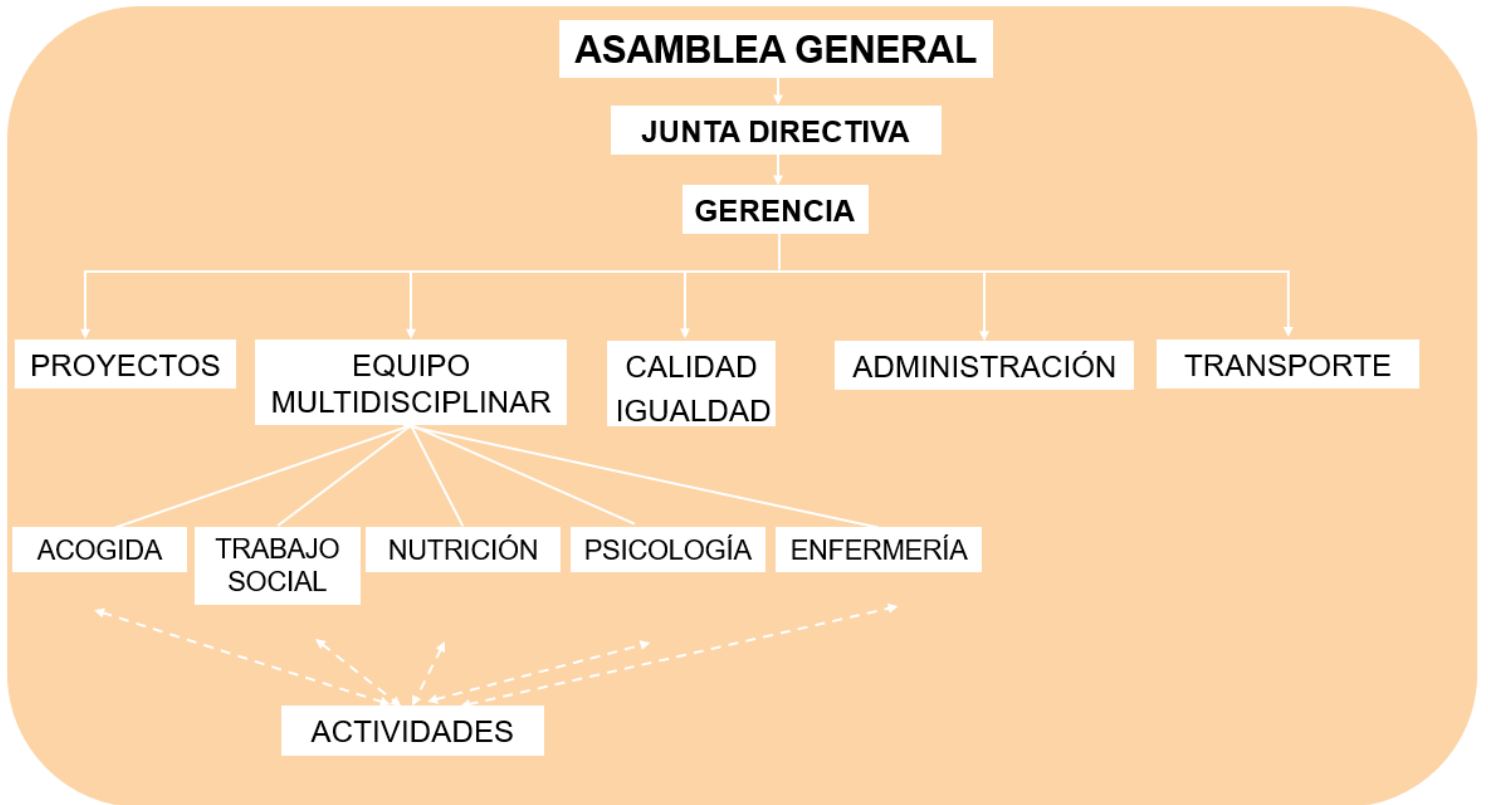


### 4.3. Información básica de la empresa

DATOS DE LA EMPRESA						
Razón social	Asociación para la lucha contra las enfermedades del riñón. ALCER Castalia					
NIF	G12047239					
Domicilio social	C/ En medio 22 4º A					
Forma jurídica	Asociación					
Año de constitución	1981					
Responsable de la Entidad						
Nombre	Juan Doménech Galarza					
Cargo	Presidente					
Telf.	964 228 363					
e-mail	alcer@alcercastalia.org					
Responsable de Igualdad						
Nombre	Noelia Córcoles Ruiz					
Cargo	Trabajadora social					
Telf.	964 228 363					
e-mail	proyectos@alcercastalia.org					
ACTIVIDAD						
Sector Actividad	Asociación					
CNAE	9499					
Descripción de la actividad	Atención a personas con ERC y sus familiares, sensibilizar a la población por la donación de órganos y la ERC, así como luchar por sus derechos y mejorar su calidad de vida.					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	Provincias de Castellón y Valencia					
DIMENSIÓN A FECHA ACTUAL						
Personas Trabajadoras	Mujeres	12	Hombres	1	Total	13
Centros de trabajo	Calle En medio, 22, 4ªA. Castelló de la Plana.					
Facturación anual de 2021 (€)	320.325,40 €					
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Dispone de departamento de personal	No					
Representación Legal de Trabajadores y Trabajadoras	Sí					

#### 4.4. Organigrama

### ORGANIGRAMA ALCER CASTALIA



#### 4.5. Resultados del informe diagnóstico

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

##### 4.5.1. Análisis cuantitativo de la plantilla

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 cual correspondía a la anualidad 2021, la plantilla de la entidad ha contado durante todo el año 2021 con un total de 12 personas: 11 mujeres (92%) y 1 hombre (8%).



Como podemos observar, la plantilla está feminizada casi al 100% y, 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).

De este modo, existe 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.

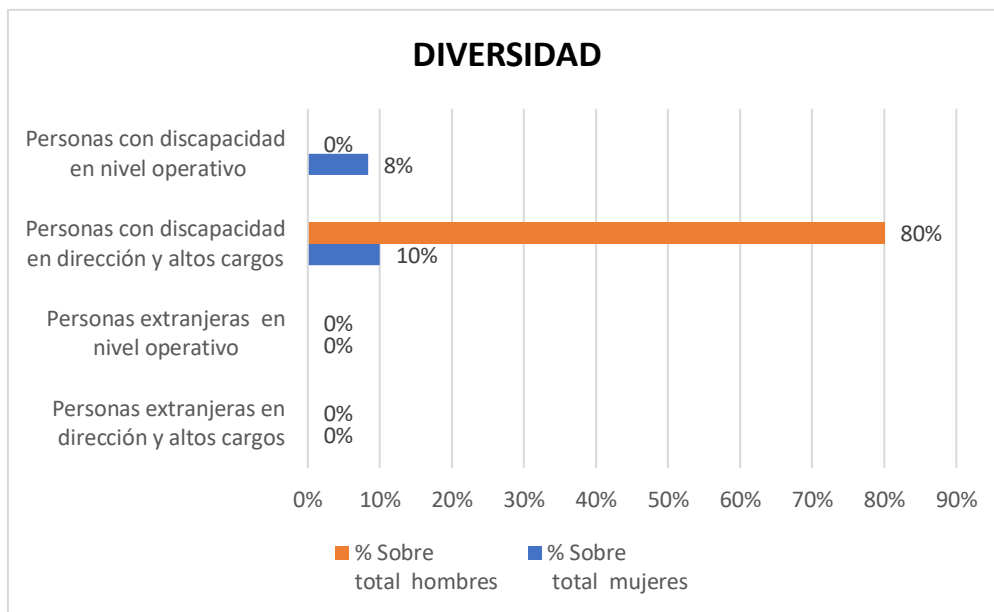
Estos datos evidencian que la empresa desempeña su labor en el sector de la atención de personas con enfermedades, en concreto, en la lucha por mejorar la calidad de vida de las personas con enfermedad renal y sus familiares, en los ámbitos psicológico, social y del cuidado de las personas, donde son las mujeres quienes realizan normalmente estas funciones. El reflejo de la plantilla es una muestra de los roles de género construidos en nuestro sistema patriarcal, donde las mujeres llevan a cabo funciones relacionadas con la reproducción como los cuidados de las personas, y los hombres, en cambio, funciones relacionadas con la producción.

### ANÁLISIS POR DIVERSIDAD DE LA PLANTILLA

A continuación, reflejamos la diversidad de la plantilla en cuanto a origen y personas con discapacidad. Como podemos observar, únicamente hay 9 personas con discapacidad en dirección y altos cargos (Junta Directiva), en concreto, 1 mujer y 8 hombres. Y 1 mujer con discapacidad en nivel operativo. Como hemos comentado anteriormente, es más probable que haya más mujeres extranjeras o con discapacidad, porque la entidad se encuentra casi al 100% feminizada en cuanto a la plantilla trabajadora, estando formada por 11 mujeres y 1 hombre. No obstante, haciendo referencia a las personas que ocupan cargos de dirección, encontramos que ésta está formada por 10 personas, 8 hombres y 2 mujeres, de las cuales todos los hombres y 1 mujer tienen discapacidad, pero estas personas no forman parte de la plantilla.

DIVERSIDAD	MUJERES	% sobre ♀	HOMBRES	% sobre ♂	TOTAL HOMBRES Y MUJERES	% TOTAL PLANTILLA
Personas extranjeras en dirección y altos cargos	0	0%	0	0%	0	0%
Personas extranjeras en nivel operativo	0	0%	0	0%	0	0%

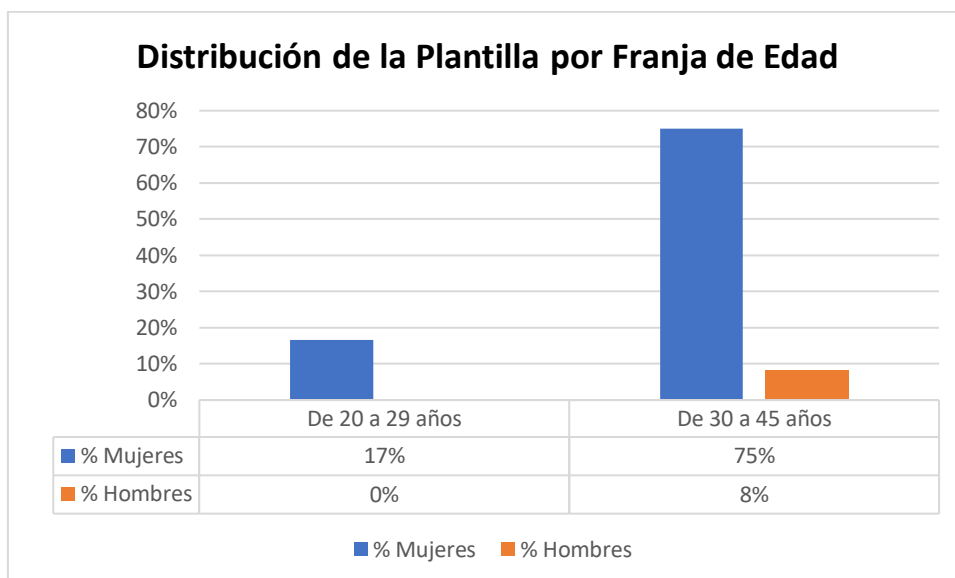
Personas con discapacidad en dirección y altos cargos	1	10%	0	8%	9	90%
Personas con discapacidad en nivel operativo	1	8%	0	0%	1	8%



### ANÁLISIS POR EDAD DE LA PLANTILLA

A continuación, se presenta la distribución por edades de la plantilla, desagregando los datos en función del sexo:

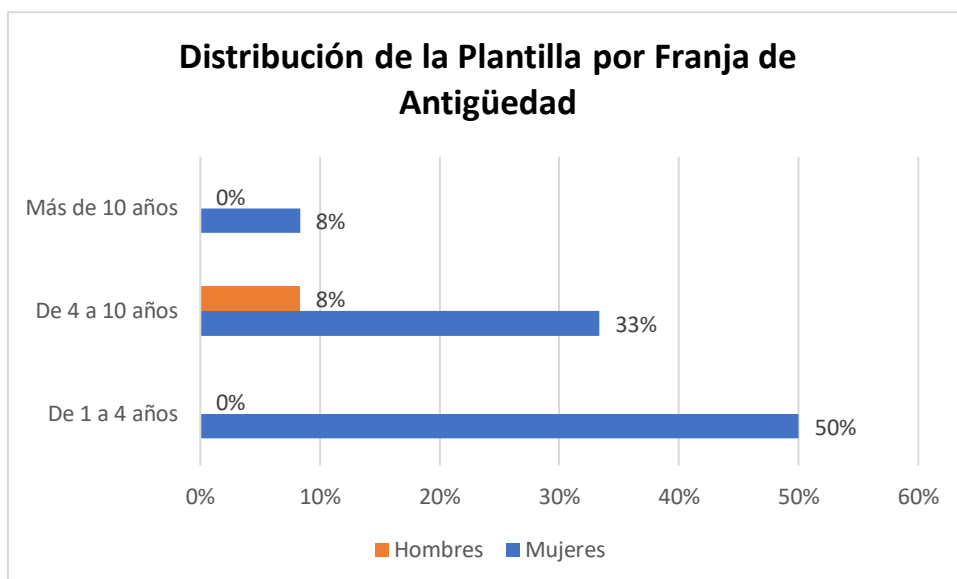
Franja de edades	Mujeres	Hombres	Total general
De 20 a 29 años	2	0	2
De 30 a 45 años	9	1	10
<b>Total general</b>	<b>11</b>	<b>1</b>	<b>12</b>



Los grupos de edad donde más personal se concentra es la franja de 30 a 45 años, con un 75% de mujeres y un 8% de hombres del total de la plantilla, 9 mujeres y 1 hombre. Por último, la franja de edad de 20 a 29 años está ocupada únicamente por un 17% de mujeres, en concreto, por 2 mujeres. Observando los datos, podemos ver que se prioriza la franja de edad de 30 a 45 años para los puestos de trabajo para la entidad.

En un análisis por sexo encontramos que hay más presencia de mujeres que de hombres en todas las franjas de edad, debido a que como hemos comentado anteriormente, los roles y las funciones que desempeña el personal de la plantilla se han asignado tradicionalmente a las mujeres en la sociedad patriarcal en la que vivimos. Por tanto, encontramos diferencias significativas y cuantitativas en cuanto a la distribución por sexo y edad.

## ANTIGÜEDAD DE LA PLANTILLA



Después de realizar un análisis de la antigüedad de la plantilla, la franja de antigüedad donde se encuentra la mayor parte de la plantilla es en la franja de 1 a 4 años, formada sólo por 6 mujeres. Seguidamente encontramos la franja de edad de 4 a 10 años, formada por 4 mujeres y 1 hombre. Por último, la franja de más de 10 años constituida únicamente por 1 mujer.

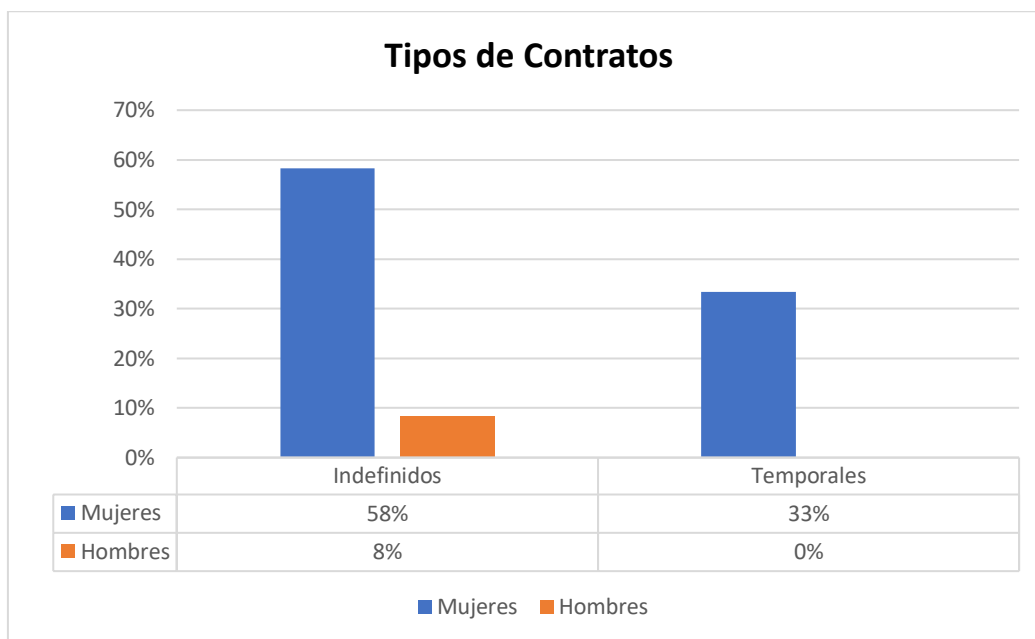
## TIPOS DE CONTRATOS Y JORNADA

Tipo de Contrato	Mujeres	Hombres	Total general
Indefinidos	7	1	8
Temporales	4	0	4
<b>Total general</b>	<b>11</b>	<b>1</b>	<b>12</b>

Respecto al tipo de contrato de la plantilla de la entidad, según los datos aportados por la entidad, un 58% de mujeres y un 8% de hombres sobre el total de la plantilla, tienen contratos indefinidos (7 mujeres y 1 hombre). En cuanto al personal con tipo de contrato temporal, hay sólo un 33% de mujeres del total de la plantilla (4 mujeres). Como hemos

comentado en los anteriores apartados, no puede haber paridad en las cifras porque la plantilla está casi del todo feminizada.

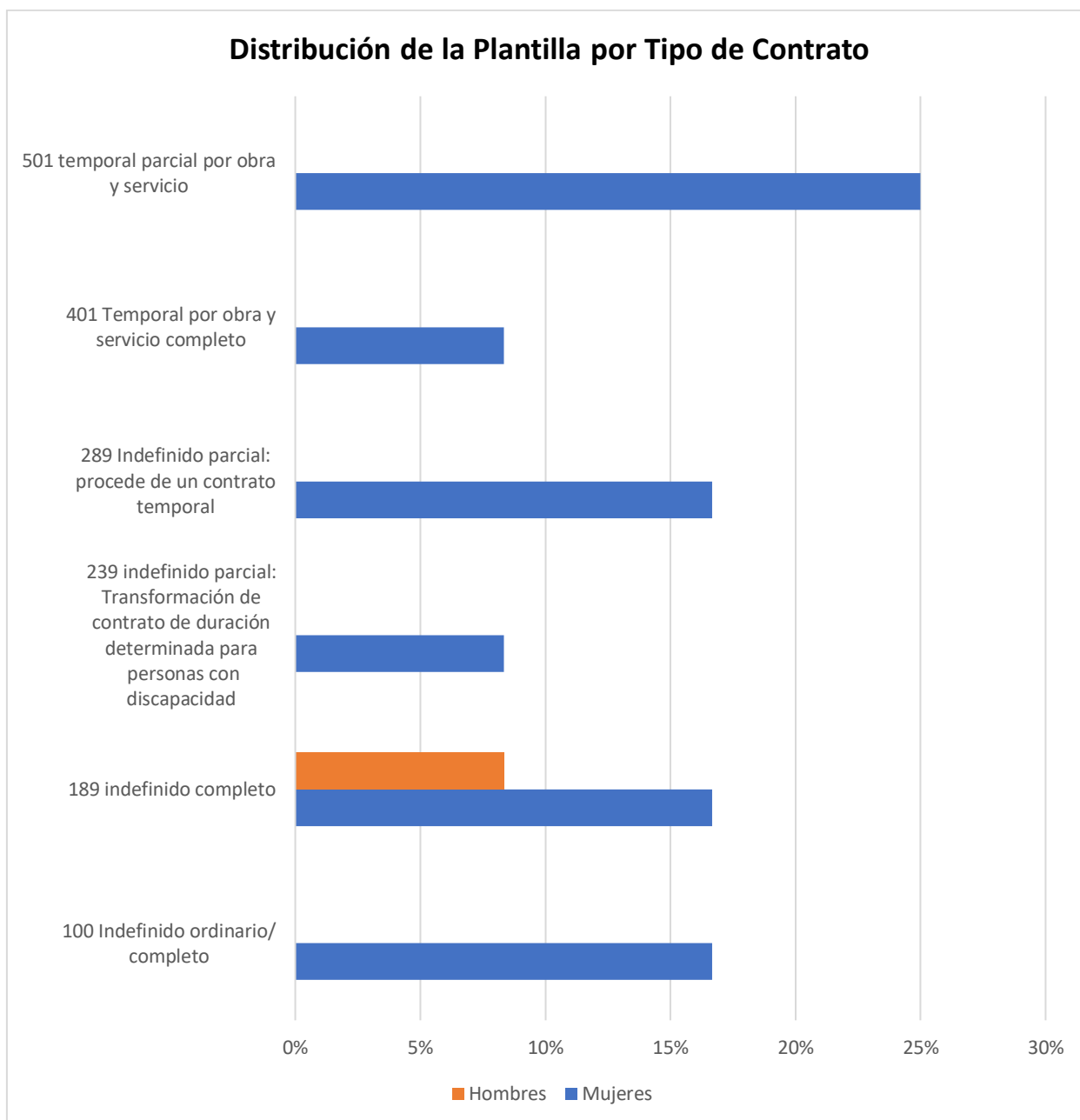
Los tipos de contratos indefinidos y temporales no se han aportado por parte de la entidad. Por tanto, no se ha podido realizar un análisis más exhaustivo en este aspecto.



A continuación, se muestran las gráficas por tipos de contratos de la plantilla:

Tipos de contratos	Mujeres	Hombres	Total general
100 Indefinido ordinario/ completo	2	0	2
189 Indefinido completo	2	1	3
239 Indefinido parcial: Transformación de contrato de duración determinada para personas con discapacidad	1	0	1
289 Indefinido parcial: procede de un contrato temporal	2	0	2
401 Temporal por obra y servicio completo	1	0	1
501 Temporal parcial por obra y servicio	3	0	3
<b>Total general</b>	<b>11</b>	<b>1</b>	<b>12</b>





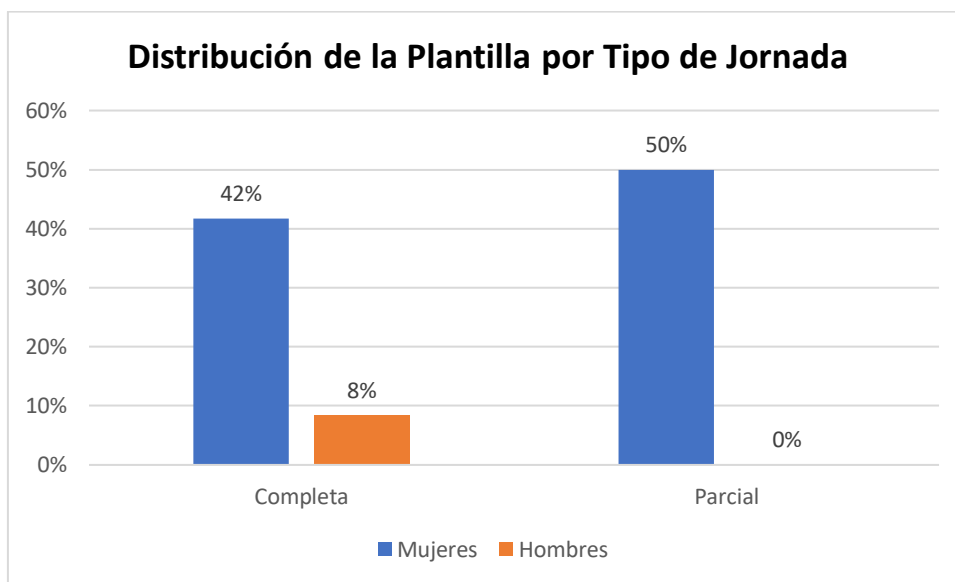
Como podemos observar, el tipo de contrato donde se agrupa mayor número de personal es en el 501 temporal por obra y servicio determinados a jornada parcial, un 25% de mujeres sobre el total de la plantilla, en concreto 3 mujeres. El segundo tipo de contrato con más personal es el 189 Indefinido completo, el cual está formado por un 17% de mujeres y un 8% de hombres sobre el total de la plantilla, específicamente, por 2 mujeres y 1 hombre.

Seguidamente, los tipos de contrato con mayor número de personal son el 100 Indefinido ordinario/completo y el 289 Indefinido parcial: procede de un contrato temporal, constituido por un 17% de mujeres cada uno sobre el total de la plantilla, por 2 mujeres.

A continuación, le sigue el tipo de contrato 189 Indefinido completo, compuesto por un 12% de mujeres sobre el total de la plantilla, únicamente 2 mujeres.

Finalmente, en los tipos de contratos 239 Indefinido parcial: Transformación de contrato de duración determinada para personas con discapacidad y, 401 Temporal por obra y servicio completo, hay un 8% de mujeres sobre el total de la plantilla, en concreto, 1 mujer en cada uno de ellos.

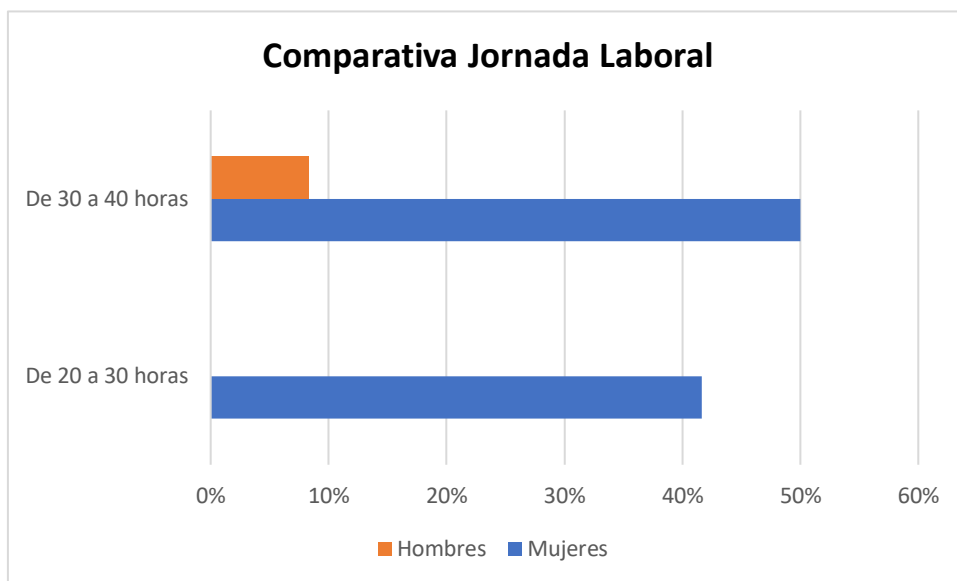
Respecto a la distribución de la plantilla por tipo de jornada, se muestra la siguiente gráfica:



En la entidad, el 50% de la plantilla tiene una dedicación completa, la cual tiene más estabilidad en la organización. Y el 50% dispone de una dedicación parcial.

Desagregando por sexo, tanto en la dedicación completa como en la parcial, es evidente que no hay paridad en las cifras por los motivos anteriormente comentados, habiendo un 42% de mujeres y un 8% de hombres sobre el total de la plantilla, 5 mujeres y 1 hombre, en jornada completa, y un 50% de mujeres en la jornada parcial, únicamente 6 mujeres.

A continuación, presentamos la comparativa por jornada laboral:



Jornada laboral semanal	Mujeres	Hombres	Total general
De 20 a 30 horas	5	0	5
De 30 a 40 horas	6	1	7
<b>Total general</b>	<b>11</b>	<b>1</b>	<b>12</b>

Al realizar una comparativa de la jornada laboral, observamos que las horas de dedicación al trabajo a jornada completa, de 30 a 40 horas semanales, está compuesta por un 50% de mujeres y un 8% de hombres sobre el total de la plantilla, es decir, por 6 mujeres y por 1 hombre. La de 20 a 30 horas semanales, está formada por un 42% de mujeres, en concreto, sólo por 5 mujeres.

Hay que tener en cuenta, si el resto de las compañeras que ocupan la jornada reducida, de 20 a 30 horas, son por motivos de conciliación o no, etc. Estas jornadas reducidas provocan cierto estrés por la movilidad que suponen, así como inestabilidad laboral. No olvidemos la repercusión en las pensiones en un futuro.

### *NIVEL DE FORMACIÓN POR SEXO*

Observamos que el máximo nivel alcanzado es el de Licenciatura/Grado encontrando al mayor número de la plantilla, a 8 mujeres y 1 hombre. Seguidamente, con Diplomatura

encontramos a 1 mujer. Por último, respecto a F.P.I./C.F. Grado Medio y Superior, encontramos a 1 mujer en cada nivel.

Nivel de Formación	Mujeres	Hombres	Total general
F.P.I / C.F. Grado Medio	1	0	1
F.P.II / C.F. Grado Superior	1	0	1
Diplomatura	1	0	1
Licenciatura / Grado	8	1	9
<b>Total general</b>	<b>11</b>	<b>1</b>	<b>12</b>

En general, se observa mayor nivel formativo superior, en concreto, en el nivel de Licenciatura/Grado y Formación Profesional Grado Superior.

### *DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR PUESTOS DE TRABAJO Y NIVEL JERÁRQUICO*

En este apartado debemos reflejar, tal y como muestra el organigrama de la entidad de la página 11, que la misma está formada, en primer lugar, por la Asamblea General, en segundo lugar, por la Junta Directiva, la cual está constituida por 8 hombres y 2 mujeres.

A continuación, la Gerencia ocupada por una mujer, es la figura que asume más responsabilidad. Seguidamente, según el orden del organigrama, los departamentos con más responsabilidad son el Equipo Técnico y la Administración.

Si analizamos los puestos de trabajo de la entidad, podemos ver que el puesto que aglutina el mayor número de personal es “Auxiliar Administrativa/o”, ocupado por 3 mujeres.

Los puestos ocupados por el sexo femenino de manera unipersonal son:

- Coordinador/a.
- Enfermera/o.
- Técnica/o en atención sociosanitaria, Coordinador/a de actividades y Paciente Experta/o.

No existen puestos ocupados por el sexo masculino de manera unipersonal.

- Los puestos ocupados sólo por mujeres son:
- Auxiliar administrativa/o.

- Coordinador/a.
- Enfermera/o.
- Técnica/o en atención sociosanitaria, Coordinador/a de actividades y Paciente Experta/o.
- Nutricionista.
- Trabajador/a Social.

No existen puestos ocupados sólo por hombres.

Los puestos de composición mixta:

- Psicóloga/o (hay paridad, 1 mujer y 1 hombre).

Puestos de Trabajo	Mujeres	Hombres	Total general
Auxiliar Administrativa/o	3	0	3
Coordinador/a	1	0	1
Enfermera/o	1	0	1
Nutricionista	2	0	2
Psicóloga/o	1	1	2
Técnica/o en atención Sociosanitaria, Coordinador/a de Actividades y Paciente Experta/o	1	0	1
Trabajador/a Social	2	0	2
<b>Total general</b>	<b>11</b>	<b>1</b>	<b>12</b>

En un análisis por sexos, cabe señalar que se trata de una entidad dedicada a dar el servicio y atención a de las personas con enfermedad renal y sus familiares, es decir, al sector servicios y los cuidados de personas. Por tanto, se trata de un sector muy feminizado, donde encontramos una clara segregación horizontal, donde se concentran más mujeres que hombres en este caso y sector de actividad.

En cuanto a los puestos de mayor responsabilidad dentro de la plantilla, el puesto de Coordinadora, lo asume una mujer.

No obstante, como hemos mencionado anteriormente, la Junta Directiva está formada por 8 hombres y 2 mujeres, que es donde se toman las decisiones y hay más responsabilidades. Por ello, podríamos decir, que existe segregación vertical dentro de la Junta Directiva, concentrándose mayor número de hombres que de mujeres.

## NIVEL DE FORMACIÓN POR PUESTO

En este apartado se procederá a analizar si existe desequilibrio entre el nivel formativo máximo alcanzado y los requerimientos de cada puesto de trabajo ocupado por personas de ambos sexos, y si dicho desequilibrio afecta de manera diferente a mujeres y hombres.

Puestos de Trabajo	Mujeres	Hombres	Total general
<b>Auxiliar administrativa/o</b>	3	0	3
Licenciatura, Grado o F.P.II / C.F. Grado Superior			
<b>Coordinador/a</b>	1	0	1
Licenciatura o Grado			
<b>Enfermera/o</b>	1	0	1
Licenciatura o Grado en Enfermería			
<b>Nutricionista</b>	2	0	2
Licenciatura o Grado en Nutrición			
<b>Psicóloga/o</b>	1	1	2
Licenciatura o Grado en Psicología			
<b>Técnica/o en atención Sociosanitaria, Coordinador/a de Actividades y Paciente Experta/o</b>	1	0	1
F.P.II / C.F. Grado Superior en Atención Sociosanitaria.			
<b>Trabajador/a Social</b>	2	0	2
Licenciatura o Grado en Trabajo Social			
<b>Total general</b>	<b>11</b>	<b>1</b>	<b>12</b>

Se observa que hay equilibrio en el nivel formativo de mujeres y hombres en los puestos que ocupan con mismas responsabilidades, funciones e igual valor.

## 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, vamos a tratar de identificar los efectos que la situación familiar o personal de la plantilla puede tener en la presencia de mujeres y hombres en la empresa.

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 diversidad funcional.

Puestos de Trabajo	Mujeres	Hombres	N.º Total de hijos/as menores de 12 años
Auxiliar administrativa/o	3	0	1-1 / 2-2 hijos/as
Coordinador/a	1	0	0
Enfermera/o	1	0	0
Nutricionista	2	0	0
Psicóloga/o	1	1	1 hombre - 1 hijo/a
Técnica/o en atención Sociosanitaria, Coordinador/a de Actividades y Paciente Experta/o	1	0	0
Trabajador/a Social	2	0	1-1 hijo/a
<b>Total general</b>	<b>11</b>	<b>1</b>	<b>12</b>
<b>Total plantilla con hijos/as menores de 12 años</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>5</b>
<b>N.º Total de hijos/as menores de 12 años</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>7 hijos/as</b>

Como podemos observar, sólo 1 hombre y un total de 4 mujeres de la plantilla, tienen descendientes menores de 12 años a su cargo. En concreto, 1 hombre que ocupa el puesto de Psicólogo tiene 1 hijo/a, y 1 mujer que ocupan el cargo de Auxiliar Administrativa y 1 mujer que ocupa el cargo de Trabajadora Social tiene 1 hijo/a. Únicamente 2 mujeres que ocupan el cargo de Auxiliar Administrativa tienen 2 hijos/as menores de 12 años a su cargo.

Menos dos mujeres que se encuentran en la franja de 20 a 29 años, siendo el personal más joven de la plantilla, el resto de las personas que forman la plantilla se encuentran en la franja de 30 a 45 años, entre ellas las 5 personas que tienen hijos/as menores de 12 años a su cargo. Puede que con el transcurso del tiempo se vayan igualando las responsabilidades familiares

Según los datos aportados por la entidad, ninguna persona de la plantilla tiene personas ascendentes a su cargo (madre/padre/familiar en situación de dependencia), y responsabilidades familiares con diversidad funcional, y no se observa desequilibrio en este sentido.

### *EVOLUCIÓN DE LA CONTRATACIÓN*

En 2016 se produjo sólo la incorporación de 1 mujer. En 2017, se produjeron un total de 4 incorporaciones en la empresa, 3 mujeres y 1 hombre. En 2018, no se produjeron incorporaciones. En 2019, se produjeron 3 incorporaciones, todas mujeres. En 2020, tampoco se produjeron incorporaciones. Y finalmente, en 2021, se incorporaron 3 personas en la plantilla trabajadora de la entidad, todas ellas mujeres.

<b>Incorporaciones</b>	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Total general</b>
<b>2016</b>	0	1	1
<b>2017</b>	1	3	4
<b>2018</b>	0	0	0
<b>2019</b>	0	3	3
<b>2020</b>	0	0	0
<b>2021</b>	0	3	3
<b>Total general</b>	<b>1</b>	<b>10</b>	<b>11</b>

En cuanto a la finalización de contrato o baja en la entidad, no se han producido a lo largo del año 2021.

Centrándonos en el periodo de 2021, los datos nos muestran, que las contrataciones no han sido igual de beneficiosas para los hombres que para las mujeres, puesto que las contrataciones no han sido equilibradas, se ha contratado sólo a 3 mujeres. No teniendo



más justificación, que las candidaturas recibidas por la entidad han sido en su mayoría mujeres por lo que el porcentaje de contratación respecto a ellas ha sido mayor. Todo esto se debe, a como hemos comentado en alguna ocasión a una barrera social basada en los estereotipos y roles de género.

#### 4.5.2. Auditoría retributiva

### **INFORME DE AUDITORÍA RETRIBUTIVA 2021**

#### 1. ENTIDAD Y DATOS DEL PROYECTO

<b>Razón social y NIF</b>	<b>ALCER Castalia G12047239</b>
<b>Sector/Actividad</b>	
<b>Plantilla (nº hombres y mujeres)</b>	<b>12 personas:</b> - 11 mujeres - 1 hombres
<b>Convenio Colectivo de aplicación</b>	<b>Convenio colectivo estatal del sector de acción e intervención social.</b>
<b>Vigencia</b>	<b>La misma que el Plan de igualdad.</b>
<b>Fecha informe</b>	<b>Octubre 2022</b>
<b>Datos del informe</b>	<b>Año 2021</b>

#### 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 RD 902/2020.

Los resultados del presente informe serán incluidos al plan de igualdad elaborado por la empresa. Que en este caso se trata del Plan de Igualdad para el período comprendido entre noviembre de 2022 y noviembre de 2026.

#### 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:

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

Todas las fases se han desarrollado internamente en las oficinas de ALCER Castalia , sitas en C/ Enmedio, N.º 22, 12001, Castelló de la Plana (Castellón), y 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 que se ha utilizado previamente en los diferentes apartados referidos al diagnóstico de la entidad.

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: Atención de las personas con enfermedad renal para mejorar la calidad de vida de éstas.
- El personal de plantilla trabajadora se encuentra distribuido en un mismo centro de trabajo.
- A lo largo del año 2021 el total de la plantilla ha sido de 12 personas, estando distribuida en 11 mujeres (92%) y 1 hombre (8%), encontrando bastante diferencia en el 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 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.

- En cuanto al cómputo global de retribuciones entre mujeres y hombres de la entidad encontramos un promedio de -10,60% y una mediana de -13,49%, no existiendo por ello, brecha salarial en la entidad, en virtud de los datos aportados y facilitados por la entidad.
- 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, en el caso de los hombres, tan solo está ocupado por 1 persona, pudiéndose por ello, identificar el salario percibido por éstas. 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.

El sistema retributivo está basado en el convenio de aplicación de la entidad, siendo por este motivo, los salarios objetivos sin distinciones, ambos perciben el mismo salario en los diferentes puestos de trabajo, donde se contemplan únicamente los complementos establecidos en el convenio (salario base y complementos salariales). No encontrándose por ello diferenciación respecto a las cuantías de los salarios percibidos, siendo idénticos para ambos sexos.

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

- Psicóloga/o.

El puesto de Psicóloga/o es el único puesto que cuenta con una composición mixta, estando formado por 1 mujer y por 1 hombre.

El resto de los puestos de trabajo se encuentran ocupados sólo por mujeres, 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 acordes 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:

Contador	Título del Puesto	Convenio de Aplicación	Área	Departamento / Zona	Centro de trabajo	Responsable
1	Auxiliar Administrativo/a	Convenio colectivo estatal del sector de acción e intervención social.	Administración	Administración	ALCER Castalia	Dirección
2	Auxiliar Sociosanitario/a	Convenio colectivo estatal del sector de acción e intervención social.	Administración	Administración	ALCER Castalia	Dirección
3	Gerencia	Convenio colectivo estatal del sector de acción e intervención social.	Dirección	Dirección	ALCER Castalia	Dirección
4	Técnico/a en Atención Sociosanitaria	Convenio colectivo estatal del sector de acción e intervención social.	Social	Social	ALCER Castalia	Dirección

5	Enfermera/o	Convenio colectivo estatal del sector de acción e intervención social.	Salud	Salud	ALCER Castalia	Dirección
6	Trabajador/a Social	Convenio colectivo estatal del sector de acción e intervención social.	Social	Social	ALCER Castalia	Dirección
7	Psicóloga/o	Convenio colectivo estatal del sector de acción e intervención social.	Psicología	Psicología	ALCER Castalia	Dirección
8	Nutricionista	Convenio colectivo estatal del sector de acción e intervención social.	Nutrición/ Salud	Nutrición/ Salud	ALCER Castalia	Dirección

El puesto de Gerencia y, por tanto, de mayor responsabilidad de la entidad está ocupado por una mujer.

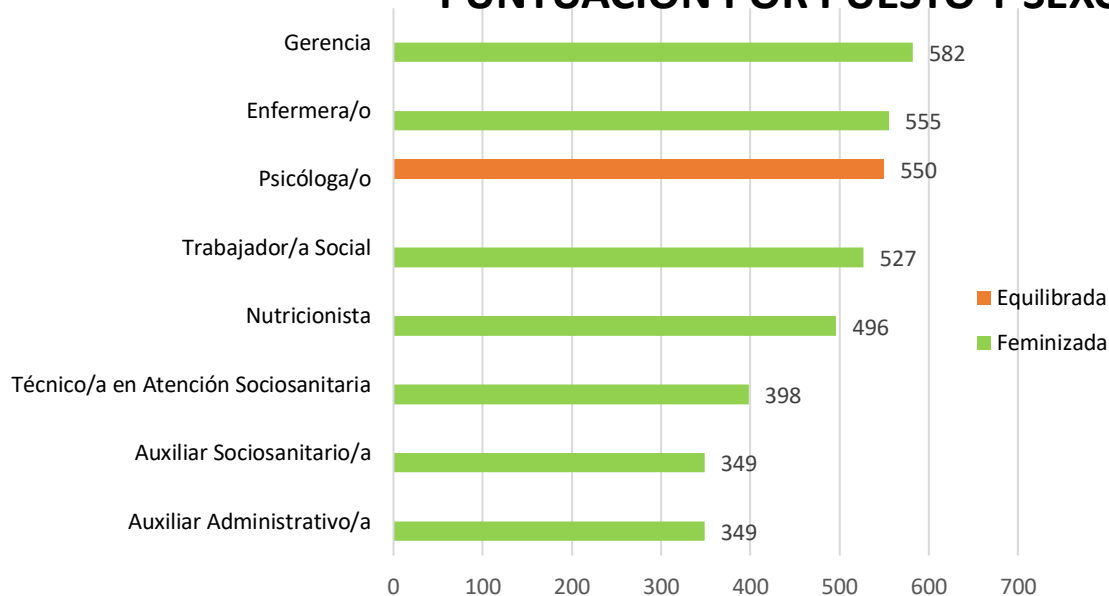
Agrupaciones	Puesto + Puntos
Agrupación 7	Gerencia(582)
	Enfermera/o(555)
Agrupación 6	Trabajador/a Social(527)
	Psicóloga/o(550)
Agrupación 5	Nutricionista(496)
Agrupación 4	Auxiliar Administrativo/a(349)
	Auxiliar Sociosanitario/a(349)
	Técnico/a en Atención Sociosanitaria(398)

Así pues, la plantilla de la entidad puede distribuirse en 4 agrupaciones o niveles:

- Agrupación 7: formada por 2 personas, la misma mujer que, como hemos dicho anteriormente, ocupa el puesto de Gerencia, y por otra mujer que ocupa el puesto de Enfermera/o.
- Agrupación 6: formada por 4 personas, por 2 mujeres que ocupan el puesto de Trabajador/a Social y por dos personas que ocupan el puesto de Psicólogo/a ocupado por una mujer, y por un hombre.
- Agrupación 5: formada por 2 personas, por 2 mujeres que ocupan el puesto de Nutricionista.

- Agrupación 4: formada por 5 personas, todas mujeres, 3 de ellas ocupan el puesto de Auxiliar Administrativo/a, 1 el puesto de Técnica/o en Atención Sociosanitaria, y otra el puesto de Auxiliar Sociosanitaria.

## PUNTUACIÓN POR PUESTO Y SEXO



El puesto de Psicólogo/a está equilibrado al estar integrado por una mujer y por un hombre. El resto de los diferentes puestos de la plantilla están ocupados por mujeres, y por tal motivo están feminizados.

## AGRUPACIONES POR SEXO





Título del Puesto	N.º de Mujeres	N.º de Hombres	Categorización
Auxiliar Administrativo/a	3		Feminizada
Auxiliar Sociosanitario/a	1		Feminizada
Gerencia	1		Feminizada
Técnico/a en Atención Sociosanitaria	1		Feminizada
Enfermera/o	1		Feminizada
Trabajador/a Social	2		Feminizada
Psicóloga/o	1	1	Equilibrada
Nutricionista	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.

Mayor nivel de responsabilidad de las mujeres dado que el puesto de Gerencia de la entidad está ocupado por una mujer.

B) Condiciones Educativas.

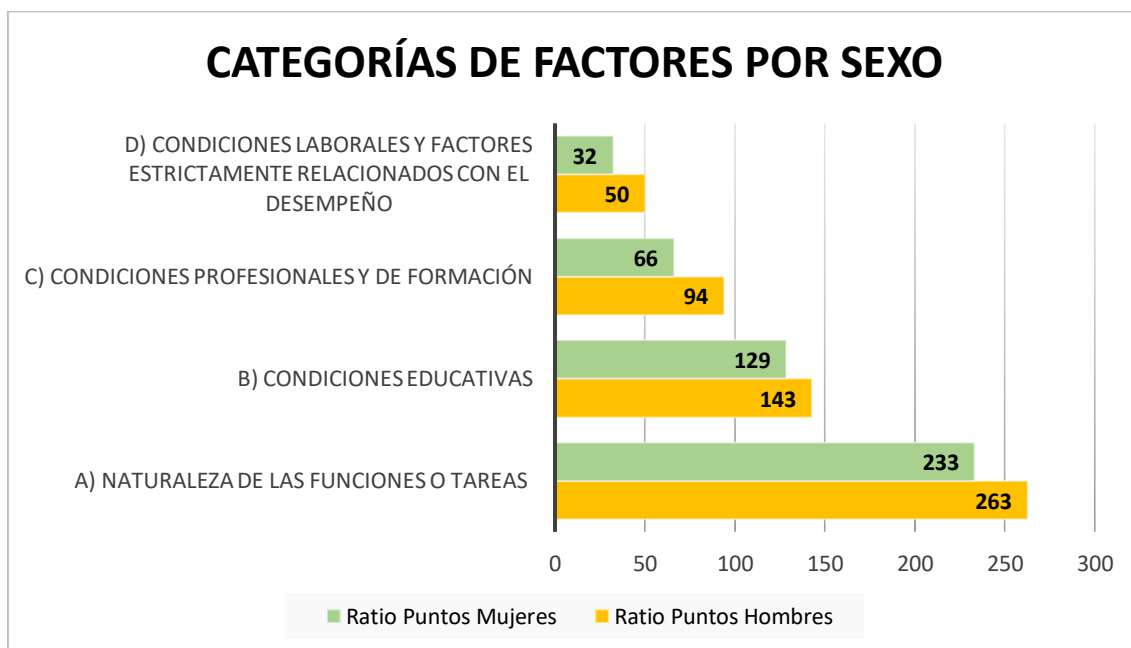
A nivel de condiciones educativas los datos están totalmente equipados entre ambos sexos.

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 cuentan con un nivel formativo acorde a cada uno de ellos. Los puestos de Gerencia, Psicólogo/a, Enfermera/o, Nutricionista Trabajador/a Social y Técnico/a de Atención Sociosanitaria, cuentan con Licenciatura, Diplomatura o Grado. No obstante, cabe señalar que, en el puesto de Auxiliar de Administrativa/o, el cual ocupan 3 mujeres, 2 mujeres cuentan con Licenciatura, Diplomatura o Grado también, y la otra con Grado F.P. II. /Grado Superior. Por último, el puesto de Auxiliar Sociosanitario, cuenta con F.P. II. /Grado Superior también.

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

En cuanto a este aspecto, también se puede apreciar como la diferencia entre ambos sexos es mínima puesto que la entidad tiene unos puestos muy definidos y estructurados de manera que no quedan muy distantes los unos respecto de los otros. No obstante, donde puede haber más diferencia es respecto en las condiciones psicosociales, donde afecta más las mujeres que a los hombres de la entidad ya que la plantilla está formada en su mayoría por mujeres.



## 8. ANÁLISIS DE LAS DIFERENCIAS RETRIBUTIVAS

### A) Visión general

La brecha salarial general de la empresa es de una media de -10,60% y una mediana de -13,49% encontrando que tanto las mujeres como los hombres, perciben una retribución salarial equitativa entre ambos sexos, sin encontrar una diferencia respecto del total percibido por los hombres y las mujeres de la plantilla, no existiendo por ello brecha salarial en la entidad.

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, en el caso de los hombres, tan solo está ocupado por 1 persona, pudiéndose por ello, identificar el salario percibido por éstas. 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 ALCER Castalia.

## **9. CONCLUSIONES Y PLAN DE ACTUACIÓN**

La plantilla de la entidad es en mayoría femenina puesto que, del total de 12 personas de la plantilla, 11 de ellas son mujeres y 1 es hombre, no teniendo más justificación, que las candidaturas recibidas por la entidad han sido en su mayoría mujeres por lo que el porcentaje de contratación respecto a ellas ha sido mayor. Todo esto se debe, a como hemos comentado en alguna ocasión a una barrera social basada en los estereotipos y roles de género. El reflejo de la plantilla es una muestra de los roles de género construidos en nuestro sistema patriarcal, donde las mujeres llevan a cabo funciones relacionadas con la reproducción como los cuidados y atención de las personas, y los hombres, en cambio, funciones relacionadas con la producción.

Por ello, será importante tener en cuenta en la elaboración del II PIO, establecer acciones para el empoderamiento de las mujeres, promover su liderazgo, trabajar la prevención de la violencia de género o incidir en la salud con perspectiva de género.

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 del Ministerio y, por tanto, 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 correspondiente a la anualidad del 2021, comparando los promedios y medianas de las retribuciones —tanto por grupos profesionales, como por las escalas de puestos de igual valor— arroja diferencia salarial entre mujeres y hombres que no superan 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 equilibrados en base a la retribución estipulada según convenio.

#### Análisis de las diferencias retributivas:

La brecha salarial general de la empresa es de una media de -10,60% y una mediana de -13,49% encontrando que tanto las mujeres como los hombres, perciben una retribución salarial equitativa entre ambos sexos, sin encontrar una diferencia respecto del total percibido por los hombres y las mujeres de la plantilla.

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, en el caso de los hombres, tan solo está ocupado por 1 persona, pudiéndose por ello, identificar el salario percibido por éstas. 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.

Por otra parte, las retribuciones de las personas trabajadoras están constituidas por los conceptos establecidos por convenio laboral:

## **CAPÍTULO XI**

### ***Retribuciones***

#### ***Artículo 51. Estructura retributiva.***

*La estructura retributiva de este convenio está constituida por:*

- A) Salario base.*
- B) Complementos salariales.*
- C) Otras percepciones compensatorias.*
- D) Pagas extraordinarias.*

Se percibirá en 14 pagas (12 mensualidades y 2 pagas extras), según lo estipulado para cada grupo profesional en la Tabla salarial bruta anual que se incluye en el anexo I.

Las dos pagas extraordinarias al año serán de devengo semestral, que se abonarán en los meses de junio y diciembre proporcionalmente al tiempo trabajado. La cuantía de dichas pagas incluirá exclusivamente el Salario base y los complementos personales que pudiera percibir el trabajador.

#### 4.5.3 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 10 mujeres y el único hombre que forma parte de la plantilla a través de las encuestas de Google Forms, que ha permitido conocer las opiniones y valoraciones de hombres y 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, de este modo, detectar posibles sesgos de género.

#### PARTICIPACIÓN ENCUESTAS PLANTILLA

	% Del total de la plantilla	% Respecto a mujeres y hombres
<b>MUJERES</b>	83%	91%
<b>HOMBRES</b>	8%	100%

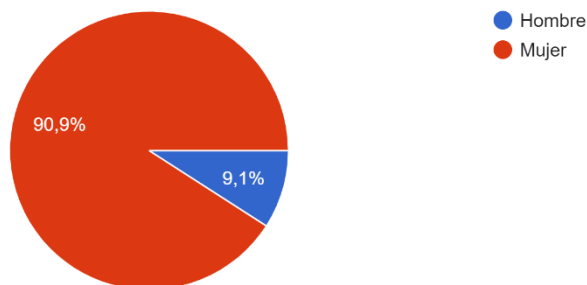
\*La muestra de las encuestas por sexo

La fecha en la que se ha enviado la encuesta a la plantilla ha sido durante los meses de junio a octubre de 2022. Es importante especificar el porcentaje de participación, en este caso han participado el 91% de las mujeres, y 100% hombres sobre el total de mujeres

y hombres, 10 mujeres y el único hombre que forma parte de la plantilla. En la fecha de realización del diagnóstico, la plantilla es de 12 personas, en total la participación ha sido el 92% de la plantilla, siendo importante destacar, por tanto, la gran implicación de la plantilla trabajadora en vistas a la elaboración e implantación de este II Plan de Igualdad.

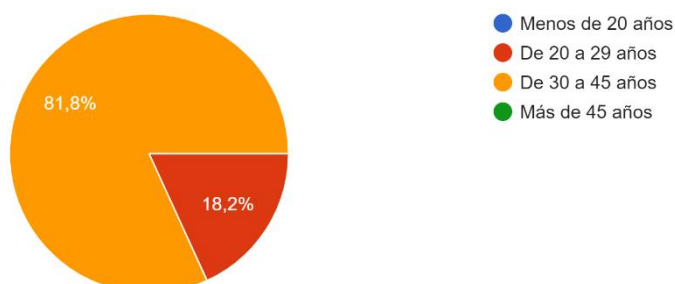
#### Sexo

11 respuestas

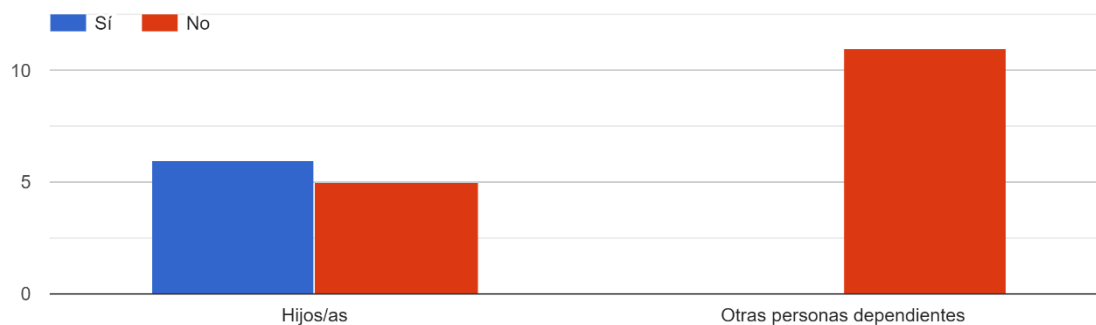


#### Edad

11 respuestas

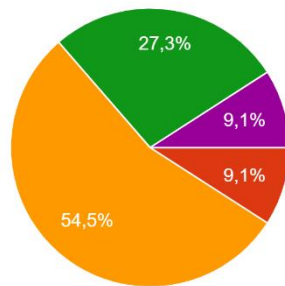


#### ¿Tienes responsabilidades de cuidados?



### Puesto de trabajo

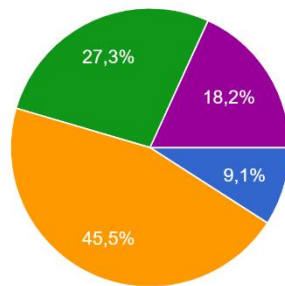
11 respuestas



- Directivo
- Mando intermedio
- Técnico
- Administrativo u/y otros
- Nutricionista

### Antigüedad en la empresa

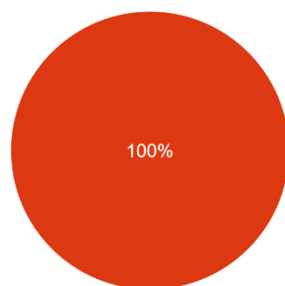
11 respuestas



- Menos de 6 meses
- De 6 a 12 meses
- De 1 a 4 años
- De 4 a 10 años
- Más de 10 años

### ¿Tienes personal a cargo?

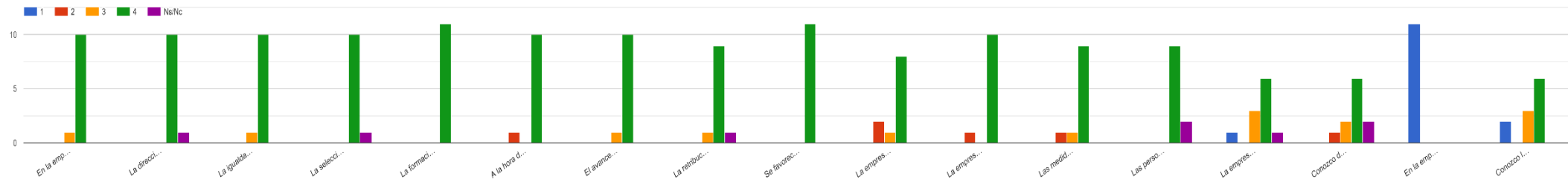
11 respuestas



- Sí
- No

## EN QUÉ GRADO SE CUMPLEN ESTAS AFIRMACIONES:

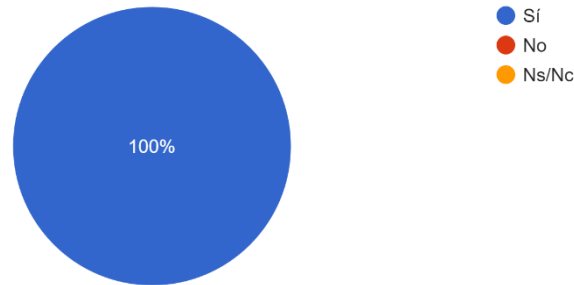
EN QUÉ GRADO SE CUMPLEN ESTAS AFIRMACIONES:





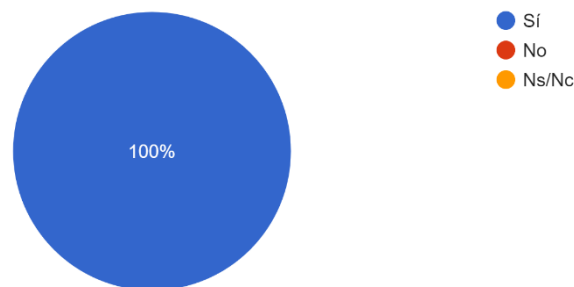
La empresa te ha informado del proceso de desarrollo del plan de igualdad.

11 respuestas



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

11 respuestas



¿Por qué? 9 respuestas

La promoción de la igualdad es necesaria en todos los ámbitos y la vida laboral, en la que pasamos tantas horas y de la que dependen tantos aspectos de nuestra vida, tiene que saber gestionar cambios, actitudes, necesidades y limitaciones en torno a este tema.

Por necesidad social y "legal"

Para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres y mejorar la convivencia en la empresa

Creo que es necesario

Es muy importante para mi que tanto hombres como mujeres tengan las mismas posibilidades.

Me parece el correcto

Para asegurar la equidad

Por responsabilidad y porque es necesario (que no obligatorio) laboral, social y personalmente.

para garantizar que no exista desigualdad entre los trabajadores.

## Necesidades y deficiencias que se deben cubrir para favorecer la igualdad:11

respuestas

Que todo lo que se ponga en papel, se cumpla en la práctica. Que haya más miembros femeninos en la Junta Directiva Que haya más miembros masculinos en el Equipo Técnico

Aumentar la proporción de mujeres en Junta y de hombres en plantilla / Formación de la Junta Directiva en la materia

incorporar medidas de igualdad en la selección y contraindico de personal formación en igualdad revisar las medidas de conciliación

Más participación de mujeres en la junta, más hombres en el equipo , recibir más formaciones

Junta masculinizada y plantilla feminizada, formación en igualdad y necesidad de revisión de puestos de trabajo desde el punto de vista de igualdad.

Pienso que no hay ninguna deficiencia

no hay deficiencias

CREO QUE ESTAN TODAS CUBIERTAS.

mejorar el lenguaje retribuciones

Considero que se cubren

Realizar planes de promoción profesional, facilitar la conciliación laboral y familia y evaluar las medidas del plan de igualdad.

## Medidas que podría adoptar tu empresa para favorecer la igualdad y que

respondan a esas necesidades y deficiencias:11 respuestas

Promoción de la igualdad tanto en la Junta Directiva como en el Equipo técnico  
Más hombres en plantilla / Más mujeres en Junta Directiva / Cursos con certificado  
posibilidad de ofrecer mas cursos realizar reuniones para ver el avance en las necesidades

hacer accesibles las jornadas formativas, planes de promoción profesional que garanticen la igualdad

Tener en cuenta en la próxima renovación de junta la incorporación de mujeres, así como en el momento en que se necesite a personal. Realizar más formación en igualdad, hasta ahora solo se realiza una al año y subirlo a dos. Revisar los puesto de trabajo desde el punto de vista de igualdad.

Pienso que mi empresa ya toma medidas en este aspecto

TODAS LAS MEDIDAS QUE YO CREO NECESARIAS YA ESTÁN EN USO EN ESTA EMPRESA.

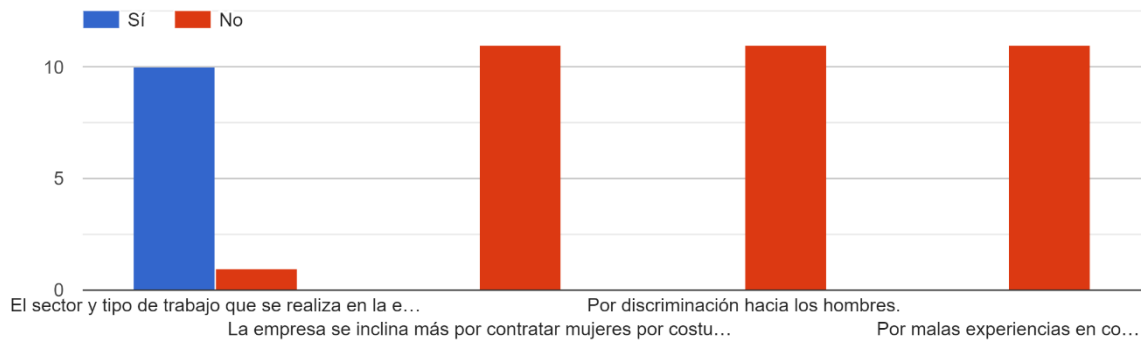
NINGUNA

comunicación no sexista garantizar la igualdad retributiva

Ídem

Realizar acciones formativas sobre el tema, revisar el sistema retributivo y la política de comunicación.

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



### Otras razones que justifiquen la feminización de tu empresa 5 respuestas

Hay pocos puestos a jornada completa y, quizás, sea un puesto más diseñado para mujeres que para hombres que, normalmente, no desean un trabajo de media jornada. Los trabajos que se realizan son más carreras orientadas a la salud en la que el volumen de profesionales son más mujeres.

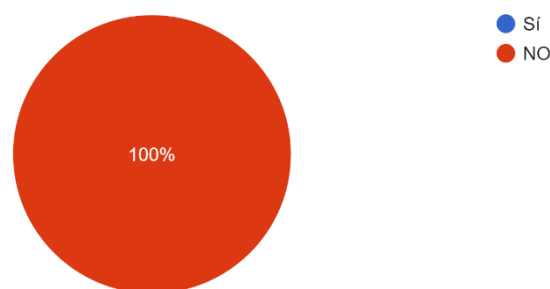
CASUALIDAD

Nada que añadir

En mi experiencia personal he visto que existe más devoción hacia la salud y los enfermos por parte del sector femenino frente al masculino.

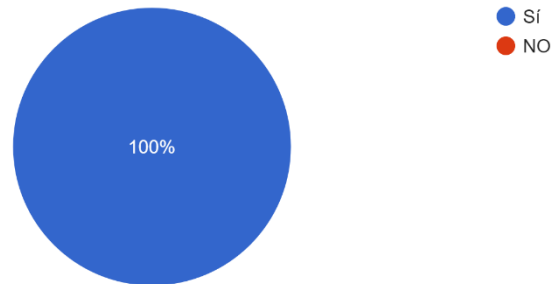
¿Consideras que los hombres de tu empresa tienen menos oportunidades de promoción que las mujeres?

11 respuestas



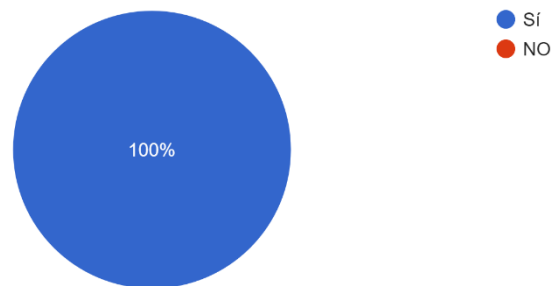
¿Pueden las mujeres acceder a puestos directivos en igualdad de trato y oportunidades que los hombres de la empresa?

11 respuestas



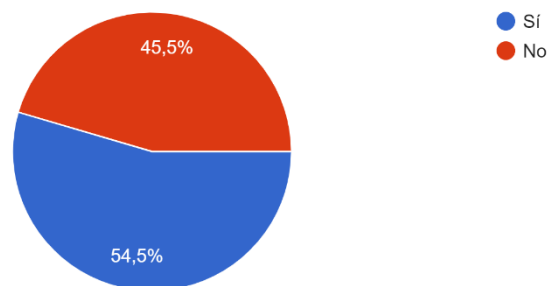
¿Pueden los hombres acceder a puestos directivos en igualdad de trato y oportunidades que las mujeres de la empresa?

11 respuestas

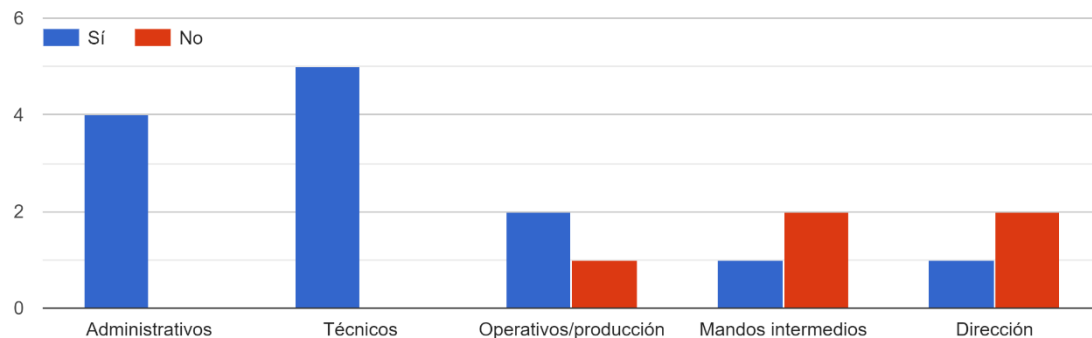


¿Crees necesario realizar acciones positivas para aumentar el número de hombres en la empresa?

11 respuestas



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



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 II Plan de Igualdad en la entidad y al mismo tiempo, están a favor mayoritariamente de la puesta en marcha de un Plan de Igualdad.

### Área de SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Según los datos proporcionados por la entidad, los motivos que dan inicio al proceso de selección y contratación son los siguientes:

1. Sustitución de una persona de la plantilla por otra nueva.
2. Por volumen de trabajo en algún servicio.
3. Desarrollo de actividad puntual/temporal por concesión de subvención.
4. Inicio de un nuevo servicio permanente en la asociación.

En cuanto a las estrategias de reclutamiento de las que se hace uso la entidad, utilizan las que se enumeran a continuación:

1. Oferta en colegios oficiales de profesionales.
2. Oferta en el LABORA.
3. Búsqueda en bolsas de trabajo para personas con discapacidad, por ejemplo, COCEMFE.

4. Oferta en los grupos de difusión y e-mailing de las personas asociadas y voluntarias.
5. Almacenamiento y archivo (con permiso de las personas usuarias) de los curriculums recibidos por carta o por correo electrónico a lo largo del tiempo en la asociación.

Según los datos proporcionados por la entidad, la persona responsable de los procesos de selección no tiene formación en RRHH, más allá de las nociones adquiridas en la Licenciatura cursada (Publicidad y RR.PP.) y en la experiencia profesional adquirida.

La Formación en materia de Igualdad de la persona responsable de RRHH es la siguiente:

- 2020. Sensibilización en Igualdad de Oportunidades. 50 horas. Grupo ATU.
- 2020. Formación en género y empoderamiento. 3 horas. Somcustòdia.
- 2020. Inserción laboral, sensibilización medioambiental y en la igualdad. 10 horas. ATU Formación.
- 2021. Sensibilización en igualdad y prevención del acoso sexual o por razón de sexo. 10 horas. ATU.
- 2022. Normativa planes igualdad en entidades tercer sector. 5 horas. Plataforma del Voluntariado.

Las personas que intervienen en el proceso de selección son en primer lugar, una mujer, la cual es responsable de RRHH. El resto de las personas intervinientes en el proceso son las responsables del departamento/servicio que necesita personal (en caso de que el departamento ya exista). El sexo está en función de cada servicio: Social (mujer), Psicología (hombre), Nutrición (hombre) y Transporte (mujer).

Las últimas ofertas de empleo publicadas han sido para los puestos siguientes:

- Administrativo/a para gestión de transporte: julio 2022, bolsa de trabajo en COCEMFE, búsqueda en archivo de CV interno y grupos de difusión. La plaza se cubre a partir de una demanda activa de COCEMFE. Se contrata a una mujer con discapacidad.
- Nutrición: agosto 2022, bolsa de trabajo en COCEMFE, búsqueda en archivo de CV interno y grupos de difusión. La plaza se cubre a partir de un CV de archivo. Se contrata a un hombre.

- Trabajo Social: septiembre 2022, búsqueda en archivo de CV interno, grupos de difusión, Colegio Oficial de Trabajo Social de Castellón y Valencia, LABORA. La plaza se cubre a partir de la selección del LABORA. Se contrata a una mujer (hay que puntualizar que todas las demandas recibidas por todos los canales fueron mujeres).
- Psicología: noviembre 2022, búsqueda en archivo de CV interno y grupos de difusión. La plaza se cubre a partir de un CV de archivo. Se contrata a una mujer.

### Área de CLASIFICACIÓN

Según los datos aportados por la entidad, 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.

### Área de FORMACIÓN

En la entidad existe tanto un plan como una memoria de la formación anual. Respecto al horario de las formaciones, se realizan la mayoría en horario laboral (siempre que sea posible), y las horas empleadas en formación interna fuera del horario laboral son compensadas con horas laborales en días posteriores (elegidas de manera consensuada entre la persona empleada y la entidad).

A continuación, se detallan los cursos realizados en el último año (Plan de Formación) y por quién/es se ha/n llevado a cabo:

CURSO	DOCENTE / EMPRESA FORMACIÓN	TIPO E: Externa I: Interna	HORAS	ASISTENTES	FECHA PREVISTA REALIZACIÓN	FECHA REALIZACIÓN	Título	Materia Igualdad (violeta) Riesgos laborales (azul) Especialización (verde)	Valoración de formación (NO CUMPLIMENTAR, SOLO OLGA)
Reforma Laboral y Discapacidad	COCEMFE CV	E	3	Neus Pons	31-mar-22	31/03/2022			Todo Bien
"Productos Lácteos"	Simbiosis	E	25	Noemi Martínez	del 24 de mayo al 28 de junio de 2022	del 24 de mayo al 28 de junio de 2022	ok		Todo Bien
Intervención en el duelo	Fundación Mario Losantos del Campo	E	125	Beatriz Borrell	20 de septiembre de 2021 al 22 de abril de 2022	20 de septiembre de 2021 al 22 de abril de 2022	ok		Todo Bien
Autocuidados para la salud	GVA Salut	E	2	Noemi Martínez Neus Pons	28/04/2022	28/04/2022	ok		Todo Bien
Xarxa Pacients. Formación en Diabetes Mellitus Tipo 2	Colegio Oficial de Farmacéuticos de Valencia y Xarxa Pacients	E	6	Noemi Martínez	26 de abril y el 5 de mayo de 2022	26 de abril y el 5 de mayo de 2022	ok		Todo Bien
Jornada Bioética y dependencia	UJI	E	5	Neus Pons Nuria Nebot Lidia Boix Noelia Córcoles	6 de mayo de 2022	6 de mayo de 2022			Todo Bien
Proyecto de Formación Continua a psicólog@s	Federación Nacional ALCER	E	8	Beatriz Borrell	16 y 17 de junio 2022	16 y 17 de junio 2022	ok		Todo Bien
Proyecto de Formación Continua nutricionistas y dietistas	Federación Nacional ALCER	E	8	Noemi Martínez	16 y 17 de junio 2022	16 y 17 de junio 2022	ok		Todo Bien
Proyecto de Formación Continua trabajo social	Federación Nacional ALCER	E	8	Noelia Córcoles Lidia Boix	16 y 17 de junio 2022	16 y 17 de junio 2022	ok		Todo Bien
Economía del Bien común	Plataforma del voluntariat	E	3	Noelia Córcoles Neus Pons	19-jul	19 de julio	ok		Todo Bien
Eines de Participació a través de nous contextos digitals i de comunicació social.	Plataforma del voluntariat	E	10	Alicia Martínez	22/07/2022	29/07/2022	ok		Todo Bien
Igualdad	Lidia Boix	I	4	Todo el equipo	18/10/2022				Todo Bien
NORMATIVA PLANS IGUALTAT EN ENTITATS TERCER SECTOR 2022	Plataforma del voluntariat	E	5	Neus Pons	del 14 al 18 de septiembre de 2022	del 14 al 18 de septiembre de 2022	ok		Todo Bien
Webinar "Planes organizacionales"	Plataforma Voluntariat de la CV	E	2	Noelia Córcoles	27/09/2022	27/09/2022	ok		Todo Bien
Gestión del Tiempo	Cocemfe	E	4	Noelia Córcoles	29/09/2022	29/09/2022	ok		Todo Bien
Prevención riesgos laborales	Oremed	E	4	Javier Vila-Belda	nov. 2022		ok		Todo Bien
Elaboración del protocolo contra el acoso	Plataforma Voluntariat de la CV	E	2	Noelia Córcoles	05/10/2022	05/10/2022			Todo Bien
I Jornada de Sostenibilidad y Salud 2022	Departament de Salut de Castelló	E	4	Neus Pons y Nuria Nebot	18/10/2022	18/10/2022			Todo Bien
Jornada elaboración registro retributivo	COCEMFE	E	2	Neus Pons	19/10/2022	19/10/2022	ok		Todo Bien
Transformación digital en entidades sociales	COCEMFE	E	8	Neus Pons	del 4/10/2022 al 25/10/2022	del 4/10/2022 al 25/10/2022	ok		Todo Bien



## Área de PROMOCIÓN PROFESIONAL

Según la información proporcionada por la entidad, no existe un protocolo de promoción interna.

Respecto a las promociones internas que ha habido en la entidad, no se han dado en el último año, debido a que cada persona tiene clara su ubicación y puesto de trabajo desde su contratación, ya que es acorde a sus estudios y experiencia.

## Área de CONDICIONES DE TRABAJO

- La jornada completa semanal es de 40 horas. No obstante, existen muchos tipos de contratos y jornadas, casi tan variados como personas empleadas: 20 h/s (media jornada), 25 h/s, 30 h/s, 32 h/s y 40 h/s.
- La entidad, tiene su centro de trabajo ubicado en Castellón.
- Las comunicaciones con la plantilla se realizan en persona o a través de correo electrónico, teléfono, Telegram (cuando se pasan datos de pacientes) o WhatsApp.
- Según los datos proporcionados por la entidad, la modalidad de teletrabajo sí está regulada. En ocasiones puntuales si las condiciones lo exigen o recomiendan (periodo COVID), así como en momentos de enfermedad que permite el trabajo, de tratamientos crónicos domiciliarios, para determinados momentos o épocas de conciliación familiar o para la compensación de horas sueltas evitando el desplazamiento a la oficina. No obstante, no existe una política de teletrabajo.
- Respecto a los turnos de trabajo, el horario es de lunes a viernes:
  - Gerencia: de 9:00 AM a 14:00 PM y de 15:00 PM a 18 PM.
  - Trabajadoras Sociales, Técnica en Atención Sociosanitaria y Administrativas: de 9:00 AM a 14:00 PM.
  - Nutrición y Psicología: bajo cita previa.
- Según la entidad, sí que se respeta la desconexión digital. No obstante, tampoco disponen de una política de desconexión digital.
- En lo relativo a las ausencias no justificadas, no se han dado durante 2021.
- En cuanto a los descansos semanales, son los fines de semana y el lapso de tiempo para las personas con jornada partida.

- El sistema de vacaciones anuales es según el convenio, son 23 días de vacaciones y 1 día de asuntos propios. Cada mes de diciembre Gerencia envía calendario del año siguiente a toda la plantilla, para que puedan organizar sus vacaciones. La planificación estimada de las vacaciones se debe comunicar a Gerencia antes de finalizar el mes de enero, esto queda reflejado en una pizarra que está al alcance del personal en la oficina. Hay que tener en cuenta que en los servicios que son más de una persona no se pueden coger vacaciones los mismos días exceptuando situaciones excepcionales (Fiestas de la Magdalena, día de Nochebuena y Nochevieja, etc.).
- En cuanto a los días de abono de los salarios, se pagan las nóminas los días 27 o 28 del mes, en todo caso deben estar abonadas un día laboral antes de finalizar el mes.
- Sí existe movilidad geográfica en los diferentes puestos de trabajo de la entidad. Nutricionistas y Psicólogos prestan atención a los centros de diálisis de toda la provincia de Castellón y en algunos de Valencia. La Enfermera presta atención a todas personas que se realizan hemodiálisis domiciliaria de la provincia de Castellón. Además, todo el equipo puede acudir a realizar atenciones domiciliarias a las personas asociadas, así como de forma puntual se realizan campañas de sensibilización por toda la provincia de Castellón.  
Todas estas salidas están planificadas como mínimo con una semana de antelación y son sensibles a cambios y modificaciones.
- Finalmente, la entidad no cuenta con sistemas de organización y control del trabajo.

### Área de CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

En cuanto a los mecanismos de conciliación más utilizados por la plantilla de la entidad, han sido flexibilidad horaria, de entrada, salida y tiempos de descanso. Así como de adaptación a tratamientos crónicos.

La entidad dispone de estrategias de divulgación para informar acerca de los mecanismos de conciliación tanto legales como los establecidos por la entidad.

Según los datos aportados por la entidad, no se ha desarrollado un método de promoción para el uso de las medidas de conciliación.

Para hacer uso de los derechos de conciliación, las personas interesadas deben comunicarlo a la empresa a Gerencia con una antelación mínima de 15 días para poder organizar el cambio y estudiar la nueva situación.

A grandes rasgos, la entidad contempla algunas medidas de conciliación concretas establecidas además de las que establece el propio convenio de referencia:

- Jornada continua.
- Reuniones por videoconferencia.
- Uso de la Intranet y otras herramientas, para la realización de trabajos conjuntos entre personas con diferente ubicación.
- Intercambio de horas de trabajo por horas de descanso.
- Posibilidad de cambio de turno o día entre compañeros/as.
- Acomodar las vacaciones laborales a las vacaciones escolares.
- Permisos para acompañamientos de familiares a consulta médica, general o especializada.
- Permisos para asistir el trabajador/a a consulta médica pública o privada.
- Permisos no retribuidos para asistir a actos escolares de los/as hijos/as.
- Abandono del puesto de trabajo por emergencias personales o familiares.
- Concentración o reparto de vacaciones a elección de el/la trabajador/a.
- Formación online o en horario de trabajo.
- Reuniones de empresa en horario de mañana.
- Por traslado del domicilio habitual, 2 días laborables si hay cambio de localidad.
- Por cuidado directo de algún menor de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, reducción de la jornada de trabajo entre 1/9 y 1/2.
- Retribución de las ausencias de las víctimas de violencia de género para asistir a juicio o recibir asistencia médica.
- Adaptación imprevista de horarios en función de tratamientos crónicos.
- Disfrute de las vacaciones inmediatamente tras la maternidad o paternidad.
- El tiempo necesario, en los supuestos de adopción internacional, para el desplazamiento de los progenitores al país de origen del adoptado.
- Horas extraordinarias opcionales y siempre con posibilidad de compensación por horas de trabajo.
- Conservar el mismo puesto de trabajo durante todo el periodo de excedencia por cuidado de menor o familiar.

- Contabilizar los días de permisos en «días laborables» en lugar de «días naturales».
- Conservar el mismo puesto de trabajo por el disfrute de la excedencia voluntaria, en caso de que el puesto esté disponible o quede vacante uno de similares características.
- Disponer de un buzón de sugerencias sobre medidas de conciliación y otros aspectos.
- Colocar un tablón de anuncios con las medidas de conciliación.

### 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. Las mujeres se encuentran en todas las categorías de trabajo, excepto en el puesto de Psicólogo/a, el cual está ocupado por 1 hombre.

La mayor representación de la Junta Directiva (Presidencia y Vicepresidencia) está compuesta por hombres. El puesto de mayor rango dentro de la plantilla, Gerencia, está conformada por una mujer. Y los responsables de cada servicio son variados, conformados tanto por mujeres como por hombres, en su mayoría por mujeres.

Respecto a la Junta Directiva de la Asociación, está formada por 8 hombres y 2 mujeres. Por tanto, la Junta Directiva de la entidad se encuentra masculinizada.

En un análisis por sexos, encontramos que se produce segregación vertical al estar ocupados los puestos de mayor responsabilidad en la entidad, Presidencia y Vicepresidencia, por 2 hombres, y la junta directiva formada por 8 hombres y 2 mujeres.

Podemos observar como la plantilla está totalmente feminizada, porque como hemos comentado anteriormente, el sector de los cuidados, servicios sociales y la atención especializada, ha sido tradicionalmente ocupado por mujeres, pero cuando llegamos a la Junta Directiva de la Asociación, donde se toman las decisiones importantes y se tienen mayores responsabilidades, ésta está masculinizada. Por tanto, se debe tener en cuenta y tomar medidas en este aspecto para intentar que sea paritaria y equilibrada.

Por último, respecto a la representación legal de las personas trabajadoras en la entidad y, en ese caso, se cuenta con una representante de las personas trabajadoras, que es mujer.

### Área de PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

La entidad dispone de un protocolo de acoso sexual y/o por razón de género, pero no se ha dado ningún caso hasta la actualidad.

El protocolo deberá difundirse como acción dentro de este nuevo Plan de Igualdad para que sea accesible a todo el personal de la plantilla de la entidad. En este protocolo de acoso de la entidad deberán contemplarse las nuevas figuras delictivas referidas a las nuevas tecnologías y las redes sociales que se han convertido en una extensión de acoso sexual y violencia de género a través de figuras como el ciberacoso, stalking, sexting, doxing, entre otras, y que suponen una peligrosa vertiente que sufren especialmente las mujeres y las personas menores de edad.

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

### Área de COMUNICACIÓN INCLUYENTE Y LENGUAJE NO SEXISTA

ALCER Castalia, cuenta con página web y página de Facebook:

<https://alcercastalia.org/>

<https://es-es.facebook.com/asociacionalcercastalia/>

Pese a que la entidad trata de realizar un uso no sexista del lenguaje en todas sus comunicaciones, noticias, etc., en algunas ocasiones se han identificado ejemplos donde se utiliza un lenguaje no incluyente. Podemos ver algún ejemplo de uso no inclusivo en el lenguaje en alguna publicación en su página de Facebook:



ALCER Castalia

1 d · 🌐

🥳 Qué emoción! Ya hemos recibido el material para el taller de defensa personal que vamos a empezar el día 28. ¡Qué ganas tenemos!

Tenéis toda la info en el cartel (👉segunda imagen).

🕒 Será los lunes y miércoles de 11.30 a 13 h. durante dos meses aproximadamente. Aún quedan plazas, corred a apuntaros.

Aunque principalmente va dirigido a mujeres del colectivo renal (pacientes y familiares), también pueden participar hombres.

Y ya sabéis, cualquier duda que tengáis no dudéis en consultarnos: 964228363. Recordad que todo lo hacemos por y para vosotros.

Este taller podemos realizarlo gracias a una subvención del área de Igualdad de la Diputación de Castellón.

[#ERC](#) [#enfermedadrenal](#) [#enfermedadrenalcrónica](#) [#pacientes](#)  
[#asociación](#) [#actividades](#) [#ong](#) [#castellón](#) [#castelló](#)

Observamos un uso sexista del lenguaje cuando se hace referencia a “vosotros”, en vez de hacer uso por ejemplo en este caso, de genéricos reales que, en su forma masculina o femenina, designan de forma real a las mujeres y los hombres. Por tanto, se podría haber utilizado “personas asociadas” o “vosotros y vosotras” en vez de “vosotros”, por ejemplo.

Por tanto, este aspecto también deberá ser abordado en las acciones del II Plan de Igualdad para que se sigan revisando y corrigiendo, así como realizar formación de la plantilla en materia de lenguaje inclusivo y no discriminatorio.

### Área de VIOLENCIA DE GÉNERO

En la entidad, no existen medidas específicas de actuación ante casos de mujeres trabajadoras víctimas de violencia de género. No obstante, sí se realizan medidas para

su prevención, como charlas y talleres al respecto, tanto internas de la entidad como difusión de externas.

## Área de SALUD LABORAL

En la entidad disponen de un baño/vestuario unisex adaptado para ambos sexos, pero con solo un compartimento.

En cuanto al uso de uniforme, no se utiliza, a excepción de las ferias que toda la plantilla utiliza chalecos multibolsillos, todos iguales.

Respecto al embarazo y lactancia natural, también se tiene en cuenta el artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en cuanto a que cuando una trabajadora comunica que está embarazada se siguen los diferentes pasos que marca dicha ley, primero adaptando el puesto; si no es posible cambiarla de puesto y en último lugar suspender el contrato. La empresa posee un protocolo de embarazo. El cual está puesto a disposición de la plantilla.

No obstante, en la entidad no existe un catálogo de puestos de riesgo en el embarazo y lactancia natural, ni un protocolo que determine el procedimiento de actuación.

En referencia a la aplicación de la perspectiva de género a la hora de realizar las evaluaciones de riesgos, incluidas las psicosociales, según los datos aportados por la entidad, sí se tiene en cuenta.

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

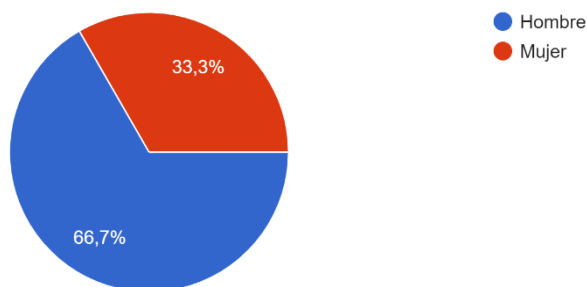
Por último, en la entidad según la información recabada, existen medidas de prevención de riesgos laborales con perspectiva de género. Es decir, la empresa de Prevención externa tiene en cuenta el sexo de la plantilla para indicar los parámetros adecuados y realizar las pruebas específicas pertinente.

## OPINIÓN DE LA DIRECCIÓN

Es trascendente la opinión por parte de dirección en cuanto a la puesta en marcha del II Plan de Igualdad de ALCER Castalia, por ello, se ha realizado una encuesta específica para valorar la opinión de la persona que ocupan el puesto de dirección en la empresa. Es de suma importancia conocer cuál es la actitud de la dirección del centro hacia la idea de la puesta en marcha del II 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.

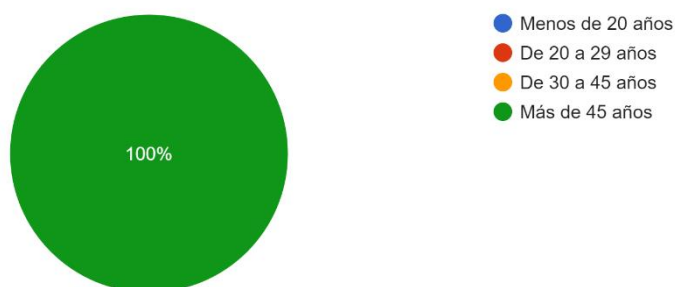
### Sexo

3 respuestas



### Edad

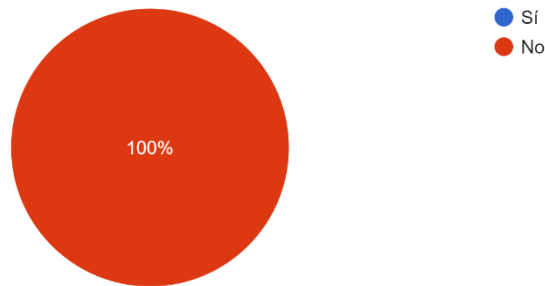
3 respuestas





¿Formas parte de la RLT?\*

3 respuestas



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

respuestas

Mismas condiciones laborales y salariales, conciliación de la vida personal y familiar en ambos casos y todos los oficios/servicios pueden ser desempeñados por ambos sexos. El trato y condiciones para ambos sexos debe ser idéntico, también el salario y también la exigencia (por ambas partes). Básicamente: trato, condiciones, conciliación y salario son aspectos fundamentales que en nuestra entidad cumplimos a rajatabla para todas/os las/los empleadas/os, sin distinción de sexo ni otros factores. Plantilla feminizada, Junta directiva masculinizada y falta de medidas de salud laboral.

Medidas que podría adoptar tu empresa para favorecer la igualdad y que

respondan a esas necesidades y deficiencias:3 respuestas

Intentar equilibrar la cantidad de mujeres y hombres que hay en plantilla, lo mismo con la Junta Directiva y concienciar a todo el personal de los protocolos y actuaciones en materia de Igualdad. Siempre cuando causen bajas, no forzar a las bajas o dimisiones. Mayor formación en Igualdad, mayor implicación de la Junta Directiva y hacerlo extensible al voluntariado externo.

Incorporar en la plantilla la presencia de hombres, en la medida de lo posible. En la próxima renovación de Junta Directiva incorporar la presencia de más mujeres. Incorporar medidas de salud laboral.

#### 4.5.4 Conclusiones del diagnóstico

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

ÁREA	NECESIDADES DETECTADAS	ÁMBITOS PRIORITARIOS DE ACTUACIÓN
<b>PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN</b>	<p>a) A pesar de que la persona interviniente que realiza esta función cuenta con formación en materia de igualdad de oportunidades, es conveniente que continúe formándose en la materia para actualizarse. Como mínimo la formación debería ser de 30 horas.</p> <p>b) Como hemos comentado a lo largo del diagnóstico, la plantilla está prácticamente feminizada, debido a que el sector de los cuidados, servicios sociales y la atención especializada, ha sido tradicionalmente ocupado por mujeres. Por tanto, se hace necesario que se sigan revisando los criterios para la toma de decisiones en materia de selección que se ajusten, adecuadamente, a las necesidades y competencias definidas para los puestos de trabajo, sin que exista sesgo de género.</p> <p>c) 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.</p> <p>d) Las candidaturas a los puestos ofertados, según la entidad, se intentan buscar por Oferta en colegios oficiales de profesionales, oferta en el LABORA, por búsqueda en bolsas de trabajo para personas con discapacidad, por ejemplo, COCEMFE, y por oferta en los grupos de difusión y e-mailing de</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Continuar realizando formación al personal que realiza la selección en la entidad con una duración mínima de 30 horas sobre contenidos específicos para realizar los procesos de selección con perspectiva de género.</li> <li>- Elaborar un protocolo de actuación, para estandarizar los procesos de selección y contratación aplicando la perspectiva de género.</li> <li>- Revisión constante del enfoque de las ofertas de empleo y procesos de selección, que se realicen con un lenguaje inclusivo y no sexista, para evitar posibles sesgos de género, etc.</li> </ul>

	<p>las personas asociadas y voluntarias. No obstante, puede haber sesgos de género.</p>	
<b>CLASIFICACIÓN PROFESIONAL</b>	<p>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.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Realización de protocolo estandarizado para los procesos de promoción interna con perspectiva de género.</li> </ul>
<b>FORMACIÓN</b>	<p>a) La plantilla realiza formación en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, a través del plan de formación anual que tienen, pero es conveniente que continúen formándose en la materia para actualizarse y eliminar brechas de género, fortaleciendo el plan de formación anual en materia de igualdad.</p> <p>b) Las personas que van a realizar el seguimiento del II PIO, deberán contar con formación mínima en perspectiva de género de 40 horas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Seguir realizando acciones formativas mínimo de 5 a 10 horas en perspectiva de género para la plantilla anualmente. Cada año se trabajarán diferentes materias fortaleciendo de esta manera el plan de formación anual en materia de igualdad de la entidad.</li> <li>- Realización de formación en perspectiva de género por parte de las personas que van a realizar el seguimiento del II PIO.</li> <li>- Facilitar la promoción profesional dentro o fuera de la entidad, informando de los derechos de formación.</li> </ul>
<b>RETRIBUCIONES</b>	<p>c) Es necesario garantizar el principio de igual retribución por trabajos, no solo iguales, sino de igual valor. Para ello es conveniente realizar acciones encaminadas a la eliminación de cualquier tipo de discriminación retributiva.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Realizar acciones encaminadas a la eliminación de cualquier tipo de discriminación retributiva: Análisis retributivo actualizado, revisión constante.</li> </ul>
<b>EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL</b>	<p>a) Aunque la entidad cumple con la legalidad en materia de permisos y licencias en materia de conciliación contempladas en el convenio colectivo, es conveniente que se sigan revisando las necesidades reales de la propia plantilla para contemplarlas e incluirlas en la guía o catálogo de medidas de conciliación del que dispone la entidad.</p> <p>b) Trasladar y comunicar la existencia de medidas de</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Realización de un estudio a la plantilla para averiguar las necesidades que presenta en materia de conciliación y corresponsabilidad para proponer mejoras en las medidas existentes por medio de un cuestionario anónimo.</li> <li>- La entidad ya cuenta con una vía de comunicación y/o recogida de las propuestas que la plantilla de la entidad pueda plantear en materia de conciliación laboral, familiar y personal. Por tanto, se ha de</li> </ul>

	<p>conciliación de la vida familiar y la corresponsabilidad a toda la plantilla.</p> <p>c) Facilitar la realización de formación de la plantilla dentro del horario laboral para fomentar así la conciliación.</p>	<p>fomentar su uso y revisar por si hay propuestas nuevas.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Revisar y actualizar la guía práctica con los mecanismos de conciliación de las que pueda disfrutar el personal, indicando la duración y las características de todas ellas.</li> <li>- Seguir comunicando e informando a toda la plantilla sobre las medidas de conciliación que se encuentran a su disposición haciéndolas visibles y accesibles para todo el personal.</li> <li>- Elaboración de un Manual de Acogida o Bienvenida para las nuevas incorporaciones a la plantilla, para que puedan conocer los derechos que en materia de igualdad y género le corresponden.</li> <li>- Realización de formación en horario de trabajo.</li> </ul>
<p><b>COMUNICACIÓN INCLUSIVA Y NO SEXISTA</b></p>	<p>a) Pese a que la entidad trata de realizar un uso no sexista del lenguaje en todas sus comunicaciones, noticias, etc., en algunas ocasiones se han identificado ejemplos donde se utiliza un lenguaje no del todo adecuado respecto al lenguaje inclusivo. Por tanto, se hace necesario la revisión de la documentación, publicaciones, etc., tanto a nivel interno y externo para evitar el uso de un lenguaje sexista o no adecuado.</p> <p>b) La entidad no cuenta con protocolo de actuación para la redacción de documentos con lenguaje inclusivo ni el uso de imágenes y comunicaciones. Sería conveniente contar con guía propia para un uso no sexista en el lenguaje y así hacer partícipe a toda la plantilla.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Elaborar y facilitar a toda la plantilla una guía de lenguaje no sexista propia, así como recomendaciones para reducir los usos sexistas en la documentación, noticias, comunicados, etc.</li> <li>- Continuar revisando toda la documentación de la entidad para evitar el uso de un lenguaje sexista o discriminatorio, así como del contenido expuesto en su web y Facebook (medios digitales) para evitar el uso de un lenguaje sexista o discriminatorio.</li> <li>- Seguir realizando formación sobre un uso no sexista del lenguaje por parte de las personas que gestionan la documentación y la información de la entidad.</li> </ul>

<p><b>PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO</b></p>	<p>a) La entidad cuenta con un Protocolo de actuación en caso de acoso sexual y por razón de sexo. No obstante, es necesario que éste se revise y actualice anualmente, teniendo en cuenta las nuevas formas de acoso a través de Internet, así como contemplar la perspectiva de la diversidad funcional y adaptarlo también a las personas usuarias de la asociación.</p> <p>b) Es necesario contar con personal formado en igualdad para intervenir en casos de denuncias por acoso en la entidad.</p> <p>c) Es fundamental darle visibilidad y fácil acceso al protocolo de acoso para todo el personal de plantilla, así como las familias y personas usuarias.</p> <p>d) Concienciar a toda la plantilla sobre el papel protagonista que todas las personas trabajadoras de la asociación tienen a la hora de acabar con las posibles situaciones de acoso sexual, por razón de sexo o moral.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Revisión y actualización anual del Protocolo de actuación en caso de acoso sexual y por razón de sexo, teniendo en cuenta o añadiendo las nuevas formas de acoso a través de Internet, así como contemplar la perspectiva de la diversidad funcional.</b></li> <li>- <b>Adaptar el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, a las personas usuarias de la asociación.</b></li> <li>- <b>Formación en materia de igualdad de las personas que intervengan en casos de acoso.</b></li> <li>- <b>Difundir de manera efectiva el protocolo de acoso.</b></li> </ul>
<p><b>APOYO A LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO</b></p>	<p>a) Aunque la entidad, realiza acciones de prevención de la violencia de género en general a través de campañas, no existen medidas específicas para la prevención de la violencia de género en el caso de que trabajadoras sufran una situación de esta índole. Es necesario plantear medidas específicas de actuación para que las mujeres estén informadas en todo momento de sus derechos, así como si tienen necesidades sobre estas problemáticas, que sepan que en su lugar de trabajo pueden recibir apoyo y asesoramiento.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Elaboración de un documento que recopile los derechos laborales y de seguridad social reconocidos legal o por convenio a las víctimas de violencia de género.</b></li> <li>- <b>Difundir los derechos de las víctimas de la forma más efectiva.</b></li> </ul>
<p><b>SALUD LABORAL</b></p>	<p>a) Respecto a la política de riesgos y salud laborales, según la entidad sí está contemplada la perspectiva de género. No obstante, hay que seguir revisando si se aplica, ya que es imprescindible contar con esta visión para tener en cuenta las necesidades de las mujeres en materia de seguridad laboral.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Seguir aplicando la perspectiva de género en todos los procesos de salud laboral de la entidad.</b></li> </ul>

## 5. 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**

### *5.1 Justificación jurídica*

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 II Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de ALCER Castalia, 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 II 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.

## *5.2 Objetivos generales y específicos del Plan de Igualdad*

En cuanto a los objetivos perseguidos con el II Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de ALCER Castalia, 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:

<b>Objetivos específicos por áreas</b>
<p>1-<u>Área de actuación</u>: PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN</p> <p><u>Objetivo Específico</u>: Incorporación de procesos selectivos con perspectiva de género y un buen uso del lenguaje inclusivo.</p>
<p>2-<u>Área de actuación</u>: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL</p> <p><u>Objetivo Específico</u>: Revisar mejorar y fomentar la promoción profesional de la plantilla trabajadora de la entidad.</p>
<p>3-<u>Área de actuación</u>: FORMACIÓN</p> <p><u>Objetivo específico</u>: Formar a la totalidad de la plantilla y los diferentes departamentos que la conforman en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y violencia de género, así como informar adecuadamente de la oferta formativa de la que dispone la entidad.</p>
<p>4-<u>Área de actuación</u>: RETRIBUCIONES</p> <p><u>Objetivo específico</u>: Realizar acciones encaminadas a la eliminación de cualquier tipo de discriminación retributiva.</p>
<p>5-<u>Área de actuación</u>: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL</p> <p><u>Objetivo específico</u>: Continuar profundizando en las necesidades específicas de la plantilla en materia de conciliación y corresponsabilidad para proponer nuevas medidas a las ya existentes, trasladando estas al personal trabajador, favoreciendo la formación en horario laboral.</p>
<p>6- <u>Área de mejora</u>: COMUNICACIÓN INCLUSIVA Y NO SEXISTA</p> <p><u>Objetivo específico</u>: Continuar empleando la comunicación inclusiva y no sexista, revisando el lenguaje verbal y escrito, y en las redes sociales de la entidad, específicamente en aquellas donde se haya detectado uso de masculino genérico, a través de la elaboración y uso de una guía propia de lenguaje inclusivo y no sexista para la entidad.</p>
<p>7- <u>Área de mejora</u>: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO</p>

<p><u>Objetivo específico:</u> Seguir con la prevención y la formación en materia de acoso sexual y por razón de sexo, facilitando a la plantilla las herramientas adecuadas, revisando y actualizando el protocolo para la detección, prevención y actuación en los supuestos de acoso sexual y por razón de sexo, adaptándolo a las personas usuarias de la entidad, teniendo en cuenta o añadiendo las nuevas formas de acoso a través de Internet, así como contemplar la perspectiva de la diversidad funcional.</p>
<p>8- Área de mejora: APOYO A LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO</p> <p><u>Objetivo específico:</u> Promover un entorno laboral comprometido con el apoyo a las mujeres víctimas de la violencia de género e informar a toda la plantilla, y elaborar una guía de medidas específicas para la prevención de la violencia de género.</p>
<p>9- Área de mejora: SALUD LABORAL</p> <p><u>Objetivo específico:</u> Incluir la perspectiva de género en la salud laboral.</p>

## 6. 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.	Seguir realizando 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
	Revisión constante del enfoque de las ofertas de empleo y procesos de selección, que se realicen con un lenguaje inclusivo y no sexista, para evitar posibles sesgos de género, etc.	A3
2-.Clasificación profesional.	Realización de protocolo estandarizado para los procesos de promoción interna con perspectiva de género.	A4
3-.Formación	Continuar realizando acciones formativas con perspectiva de género para la plantilla anualmente, cada año se trabajarán diferentes materias.	A5
	Realización de formación en perspectiva de género por parte de las personas que van a realizar el seguimiento del II PIO.	A6

	Facilitar la promoción profesional dentro o fuera de la empresa, informando de los derechos de formación.	A7
4-.Retribuciones	Realizar acciones encaminadas a la eliminación de cualquier tipo de discriminación retributiva: Análisis retributivo actualizado, revisión constante.	A8
5-.Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.	Realizar un estudio sobre las necesidades en materia de conciliación y corresponsabilidad para proponer nuevas medidas, trasladando estas al personal trabajador, favoreciendo la formación en horario laboral.	A9
	Fomentar en la plantilla el uso del buzón de sugerencias sobre medidas de conciliación y otros aspectos, del que dispone la asociación, y revisión continua de las posibles propuestas, etc.	A10
	Elaborar una guía con los mecanismos de las que pueda disfrutar el personal, indicando la duración y las características de todas ellas.	A11
	Seguir comunicando e informando a toda la plantilla sobre las medidas de conciliación que se encuentran a su disposición haciéndolas visibles y accesibles para todo el personal.	A12
	Elaboración de un Manual de Acogida o Bienvenida para las nuevas incorporaciones a la plantilla para que puedan conocer los derechos que en materia de igualdad y género le corresponden.	A13
	Facilitar la realización de formación de la plantilla dentro del horario laboral para fomentar así la conciliación.	A14
6-.Comunicación inclusiva y no sexista	Elaborar y facilitar a todos los departamentos una guía de lenguaje no sexista propia, así como recomendaciones para reducir los usos sexistas en la documentación, etc.	A15
	Continuar revisando toda la documentación de la entidad, así como del contenido expuesto en su web y Facebook (medios digitales) para evitar el uso de un lenguaje sexista o discriminatorio.	A16
	Seguir realizando formación sobre uso no sexista del lenguaje por parte de las personas que gestionan la documentación y la información de la entidad.	A17
7-.Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	Revisión y actualización anual del protocolo actuación en caso de acoso sexual y por razón de sexo, teniendo en cuenta o añadiendo las nuevas formas de acoso a través	A18


	de Internet, así como contemplar la perspectiva de la diversidad funcional.	
	Adaptar el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, a las personas usuarias de la asociación.	A19
	Formación en materia de igualdad de las personas que intervengan en casos de acoso.	A20
	Difundir de manera efectiva el protocolo de acoso a toda la plantilla, familias y personas usuarias de la entidad.	A21
8-.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.	A22
	Difundir los derechos reconocidos a las víctimas de violencia de género.	A23
9-.Salud laboral	Aplicación de la perspectiva de género en todos los procesos de salud laboral de la entidad.	A24

## Àrees y medidas de actuación

 <b>GENERALITAT VALENCIANA</b>		<b>FITXA ANNEXA II. SOL·LICITUD DE VISAT DE PLANS D'IGUALTAT EN LES EMPRESSES DELA COMUNITAT VALENCIANA</b>  <b>FICHA ANEXA II. SOLICITUD DE VISADO DE PLANES DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS DE LA COMUNITAT VALENCIANA</b>	<b>ANNEX ANEXO</b>  <b>II</b>
<b>A FITXA PLA D'IGUALTAT FICHA PLAN DE IGUALDAD</b>			
NÚM. FITXA (1) N.º FICHA 1	NOM DE L'ENTITAT / NOMBRE DE LA ENTIDAD ALCER Castalia		
ÀREA (2) / ÀREA(2) <b>Proceso de selección y contratación (A1)</b>			
NÚM. ACCIÓ/MESURA (3) N.º ACCIÓ/MEDIDA A1	ACCIÓ/MESURA / 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 con una duración mínima de 30 horas.		
TEMPORITZACIÓ / TEMPORIZACIÓN			
DATA D'INICI FECHA DE INICIO 2023		DATA DE FINALITZACIÓ FECHA DE FIN 2025	
OBJECTIUS / OBJETIVOS Incorporación de procesos selectivos con perspectiva de género.			
DESCRIPCIÓ / DESCRIPCIÓN Acció formativa sobre igualtat de oportunitats entre dones i homes específica per a personal intervinent en els processos de selecció de personal. <b>RECURSOS UTILITZATS (humans, materials i econòmics) / RECURSOS EMPLEADOS (humanos, materiales y económicos)</b> Profesorado para impartir la formación, si es presencial será necesario disponer de un espacio habilitado, si es online las necesidades serán acordes a la modalidad formativa (Internet, equipo de ordenador, altavoces, etc.). Presupuesto de formación estimado para un curso de 10 horas: 700€.			
MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN			
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Programas de formación y sensibilización.</li> <li>- Valoración de cada programa.</li> <li>- Reuniones de seguimiento y evaluación.</li> <li>- Informes de evaluación intermedia y final.</li> </ul>			
PERSONAL A QUI VA DIRIGIT, DESAGREGAT PER SEXE / PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO, DESAGREGADO POR SEXO A los departamentos o personas que intervengan en los procesos de contratación de la entidad.			
PERSONAL RESPONSABLE PER AL SEU SEGUIMENT I EXECUCIÓ / PERSONAL RESPONSABLE PARA SU SEGUIMIENTO Y EJECUCIÓN Comisión de Igualdad y RR.HH.			
DIAGNÒSTIC DE SITUACIÓ DE PARTIDA I INDICADORS DE GÈNERE (QUANTITATIUS I QUALITATIUS) PER A LA SEUA VALORACIÓ DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN DE PARTIDA E INDICADORES DE GÉNERO (CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS) PARA SU VALORACIÓN			
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Certificados de realización de la formación por parte de las personas responsables de los procesos de selección.</li> <li>- Temario impartido y horas de formación.</li> <li>- Nivel de satisfacción de la formación realizada por las personas asistentes.</li> </ul>			
OBSERVACIONS / OBSERVACIONES			
(1) Es detallaran tantes accions/mesures com es plantegen implantar o executar en el pla d'igualtat. <i>Se detallarán tantas acciones/medidas como se planteen implantar o ejecutar en el plan de igualdad.</i> (2) Àrees segons el que s'estableix en l'art. 3 del Decret 133/2007 i l'art. 46.2 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març per a la igualtat efectiva de dones i homes. <i>Áreas según lo establecido en el art. 3 del Decreto 133/2007 y el art. 46.2 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.</i> (3) Número de mesura/acció dins de l'àrea corresponent. <i>Número de medida/acción dentro del área correspondiente.</i>			

 <p>GENERALITAT VALENCIANA</p>	<p>FITXA ANNEXA II. SOL·LICITUD DE VISAT DE PLANS D'IGUALTAT EN LES EMPRESSES DELA COMUNITAT VALENCIANA</p> <p>FICHA ANEXA II. SOLICITUD DE VISADO DE PLANES DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS DE LA COMUNITAT VALENCIANA</p>	<p>ANNEX ANEXO</p> <p>II</p>
<p><b>A FITXA PLA D'IGUALTAT FICHA PLAN DE IGUALDAD</b></p>		
<p>NUM. FITXA (1) N.º FICHA 2</p>	<p>NOM DE L'ENTITAT / NOMBRE DE LA ENTIDAD ALCER Castalia</p>	
<p>ÀREA (2) / ÀREA(2) <b>Proceso de selección y contratación (A2)</b></p>		
<p>NUM. ACCIÓ/MESURA (3) N.º ACCIÓ/MEDIDA <b>A2</b></p>	<p>ACCIÓ/MESURA / 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.</p>	
<p>TEMPORITZACIÓ / TEMPORIZACIÓN</p>		
<p>DATA D'INICI FECHA DE INICIO 2023</p>	<p>DATA DE FINALITZACIÓ FECHA DE FIN 2025</p>	
<p>OBJECTIUS / OBJETIVOS</p>		
<p>Incorporación de procesos selectivos con perspectiva de género.</p>		
<p>DESCRIPCIÓ / DESCRIPCIÓN</p>		
<p>Elaboración de guía o manual en la que queden definidos los puestos de trabajo, los perfiles profesionales, la descripción de los requisitos de los puestos y perfiles de trabajo siguiendo un uso del lenguaje neutro y sin sesgos por razón de género.</p>		
<p>RECURSOS UTILITZATS (humans, materials i econòmics) / RECURSOS EMPLEADOS (humanos, materiales y económicos)</p>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Guías y documentación de apoyo.</li> <li>- Comisión de Igualdad y RR.HH.</li> <li>- 300 € (coste aproximado en horas de dedicación del personal).</li> </ul>		
<p>MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</p>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Guía o manual de selección para realizar los procesos de selección Valoración de cada programa.</li> <li>- Reuniones de seguimiento y evaluación.</li> <li>- Informes de evaluación intermedia y final.</li> </ul>		
<p>PERSONAL A QUI VA DIRIGIT, DESAGREGAT PER SEXE / PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO, DESAGREGADO POR SEXO</p>		
<p>A los departamentos o personas que intervengan en los procesos de contratación de la entidad.</p>		
<p>PERSONAL RESPONSABLE PER AL SEU SEGUIMENT I EXECUCIÓ / PERSONAL RESPONSABLE PARA SU SEGUIMIENTO Y EJECUCIÓN</p>		
<p>Comisión de Igualdad y RR.HH.</p>		
<p>DIAGNOSTIC DE SITUACIÓ DE PARTIDA I INDICADORS DE GÈNERE (QUANTITATIUS I QUALITATIUS) PER A LA SEUA VALORACIÓ DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN DE PARTIDA E INDICADORES DE GÉNERO (CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS) PARA SU VALORACIÓN</p>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Guía o manual elaborado.</li> <li>- Fichas de puestos de trabajo con lenguaje neutro.</li> <li>- Nº de ofertas redactadas y publicitadas.</li> </ul>		
<p>OBSERVACIONS / OBSERVACIONES</p>		
<p>(4) Es detallaran tantes accions/mesures com es plantegen implantar o executar en el pla d'igualtat. Se detallarán tantas acciones/medidas como se planteen implantar o ejecutar en el plan de igualdad.</p> <p>(5) Àrees segons el que s'estableix en l'art. 3 del Decret 133/2007 i l'art. 46.2 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març per a la igualtat efectiva de dones i homes. Áreas según lo establecido en el art. 3 del Decreto 133/2007 y el art. 46.2 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.</p> <p>(6) Número de mesura/acció dins de l'àrea corresponent. Número de medida/acción dentro del área correspondiente.</p>		


 <b>GENERALITAT VALENCIANA</b>		<b>FITXA ANNEXA II. SOL·LICITUD DE VISAT DE PLANS D'IGUALTAT EN LES EMPRESES DELA COMUNITAT VALENCIANA</b>  <b>FICHA ANEXA II. SOLICITUD DE VISADO DE PLANES DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS DE LA COMUNITAT VALENCIANA</b>	<b>ANNEX ANEXO</b>  <b>II</b>
<b>A FITXA PLA D'IGUALTAT FICHA PLAN DE IGUALDAD</b>			
NÚM. FITXA (1) N.º FICHA 3	NOM DE L'ENTITAT / NOMBRE DE LA ENTIDAD ALCER Castalia		
ÀREA (2) / ÀREA(2) <b>Proceso de selección y contratación (A3)</b>			
NÚM. ACCIÓ/MESURA (3) N.º ACCIÓ/MEDIDA <b>A3</b>	ACCIÓ/MESURA / ACCIÓN/MEDIDA Revisión constante del enfoque de las ofertas de empleo y procesos de selección, que se realicen con un lenguaje inclusivo y no sexista, para evitar posibles sesgos de género, etc		
TEMPORITZACIÓ / TEMPORIZACIÓN			
DATA D'INICI FECHA DE INICIO 2023		DATA DE FINALITZACIÓ FECHA DE FIN 2027	
OBJECTIUS / OBJETIVOS Incorporación de procesos selectivos con perspectiva de género.			
DESCRIPCIÓ / DESCRIPCIÓN Recepción de candidaturas en las que se hagan constar las iniciales de las personas candidatas de manera que la contratación se lleve a cabo en igualdad de oportunidades.			
RECURSOS UTILITZATS (humans, materials i econòmics) / RECURSOS EMPLEADOS (humanos, materiales y económicos)			
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Comisión de Igualdad y Junta Directiva</li> <li>- Manuales de selección y contratación.</li> <li>- Procedimientos de selección y contratación.</li> <li>- Guías y documentos de apoyo.</li> <li>- 300 € (coste aproximado en horas de dedicación del personal).</li> </ul>			
MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN			
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Currículums ciegos para la selección y contratación.</li> <li>- Reuniones de seguimiento y evaluación.</li> <li>- Informes de evaluación intermedia y final.</li> </ul>			
PERSONAL A QUI VA DIRIGIT, DESAGREGAT PER SEXE / PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO, DESAGREGADO POR SEXO A los departamentos o personas que intervengan en los procesos de contratación de la entidad.			
PERSONAL RESPONSABLE PER AL SEU SEGUIMENT I EXECUCIÓ / PERSONAL RESPONSABLE PARA SU SEGUIMIENTO Y EJECUCIÓN Comisión de Igualdad y RR.HH.			
DIAGNÒSTIC DE SITUACIÓ DE PARTIDA I INDICADORS DE GÈNERE (QUANTITATIUS I QUALITATIUS) PER A LA SEUA VALORACIÓ DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN DE PARTIDA E INDICADORES DE GÉNERO (CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS) PARA SU VALORACIÓN			
<ul style="list-style-type: none"> <li>- N.º de currículums recibidos</li> <li>- % de mujeres y hombres contratadas/os entre el nº de solicitudes recibidas.</li> </ul>			
OBSERVACIONS / OBSERVACIONES			
(7) Es detallaran tantes accions/mesures com es plantegen implantar o executar en el pla d'igualtat. <i>Se detallarán tantas acciones/medidas como se planteen implantar o ejecutar en el plan de igualdad.</i> (8) Àrees segons el que s'estableix en l'art. 3 del Decret 133/2007 i l'art. 46.2 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març per a la igualtat efectiva de dones i homes. <i>Áreas según lo establecido en el art. 3 del Decreto 133/2007 y el art. 46.2 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.</i> (9) Número de mesura/acció dins de l'àrea corresponent. <i>Número de medida/acción dentro del área correspondiente.</i>			

 <b>GENERALITAT VALENCIANA</b>		<b>FITXA ANNEXA II. SOL·LICITUD DE VISAT DE PLANS D'IGUALTAT EN LES EMPRESES DELA COMUNITAT VALENCIANA</b>  <b>FICHA ANEXA II. SOLICITUD DE VISADO DE PLANES DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS DE LA COMUNITAT VALENCIANA</b>	<b>ANNEX ANEXO</b>  <b>II</b>
<b>A FITXA PLA D'IGUALTAT FICHA PLAN DE IGUALDAD</b>			
NUM. FITXA (1) N.º FICHA 4	NOM DE L'ENTITAT / NOMBRE DE LA ENTIDAD ALCER Castalia		
ÀREA (2) / ÀREA(2) <b>Clasificación profesional (A4)</b>			
NUM. ACCIÓ/MESURA (3) N.º ACCIÓ/MEDIDA <b>A4</b>	ACCIÓ/MESURA / ACCIÓN/MEDIDA Realización de protocolo estandarizado para los procesos de promoción interna con perspectiva de género.		
TEMPORITZACIÓ / TEMPORIZACIÓN			
DATA D'INICI FECHA DE INICIO 2023		DATA DE FINALITZACIÓ FECHA DE FIN 2025	
OBJECTIUS / OBJETIVOS Revisar mejorar y fomentar la promoción profesional de la plantilla trabajadora de la entidad.			
DESCRIPCIÓ / DESCRIPCIÓN Elaboración de guía o manual en la que queden definidos los procesos para realizar la promoción interna del personal de la plantilla trabajadora, así como los requisitos requeridos y necesarios para poder promocionar.			
RECURSOS UTILITZATS (humans, materials i econòmics) / RECURSOS EMPLEADOS (humanos, materiales y económicos)			
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Guías y documentación de apoyo.</li> <li>- Comisión de Igualdad y RR.HH.</li> <li>- 300 € (coste aproximado en horas de dedicación del personal).</li> </ul>			
MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN			
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Protocolo estandarizado para los procesos de promoción interna con perspectiva de género.</li> <li>- Reuniones de seguimiento y evaluación.</li> <li>- Informes de evaluación intermedia y final.</li> </ul>			
PERSONAL A QUI VA DIRIGIT, DESAGREGAT PER SEXE / PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO, DESAGREGADO POR SEXO A los departamentos o personas que intervengan en los procesos de promoción interna, RR.HH, etc.			
PERSONAL RESPONSABLE PER AL SEU SEGUIMENT I EXECUCIÓ / PERSONAL RESPONSABLE PARA SU SEGUIMIENTO Y EJECUCIÓN Comisión de Igualdad y RR.HH.			
DIAGNÒSTIC DE SITUACIÓ DE PARTIDA I INDICADORS DE GÈNERE (QUANTITATIUS I QUALITATIUS) PER A LA SEUA VALORACIÓ DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN DE PARTIDA E INDICADORES DE GÉNERO (CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS) PARA SU VALORACIÓN			
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Guía o manual elaborado.</li> <li>- N.º de promociones internas desagregadas por sexos.</li> </ul>			
OBSERVACIONS / OBSERVACIONES			
(10) Es detallaran tantes accions/mesures com es plantegen implantar o executar en el pla d'igualtat. <i>Se detallarán tantas acciones/medidas como se planteen implantar o ejecutar en el plan de igualdad.</i>			
(11) Àrees segons el que s'estableix en l'art. 3 del Decret 133/2007 i l'art. 46.2 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març per a la igualtat efectiva de dones i homes. <i>Áreas según lo establecido en el art. 3 del Decreto 133/2007 y el art. 46.2 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.</i>			
(12) Número de mesura/acció dins de l'àrea corresponent. <i>Número de medida/acción dentro del área correspondiente.</i>			




 <b>GENERALITAT VALENCIANA</b>		<b>FITXA ANNEXA II. SOL·LICITUD DE VISAT DE PLANS D'IGUALTAT EN LES EMPRESES DELA COMUNITAT VALENCIANA</b>  <b>FICHA ANEXA II. SOLICITUD DE VISADO DE PLANES DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS DE LA COMUNITAT VALENCIANA</b>	<b>ANNEX ANEXO</b>  <b>II</b>
<b>A FITXA PLA D'IGUALTAT FICHA PLAN DE IGUALDAD</b>			
NUM. FITXA (1) N.º FICHA 5	NOM DE L'ENTITAT / NOMBRE DE LA ENTIDAD ALCER Castalia		
ÀREA (2) / ÀREA(2) <b>Formación (A5)</b>			
NÚM. ACCIÓ/MESURA (3) N.º ACCIÓ/MEDIDA <b>A5</b>	ACCIÓ/MESURA / ACCIÓN/MEDIDA Seguir realizando acciones formativas mínima de 5 a 10 horas con perspectiva de género para la plantilla anualmente, cada año se trabajarán diferentes materias y, preferentemente, en horario laboral.		
TEMPORITZACIÓ / TEMPORIZACIÓN			
DATA D'INICI FECHA DE INICIO 2023		DATA DE FINALITZACIÓ FECHA DE FIN 2025	
OBJECTIUS / OBJETIVOS Formar a la totalidad de la plantilla y los diferentes departamentos en materia de igualdad de género y violencia de género, así como informar adecuadamente de la oferta formativa de la que dispone la entidad.			
DESCRIPCIÓ / DESCRIPCIÓN 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).			
RECURSOS UTILITZATS (humans, materials i econòmics) / RECURSOS EMPLEADOS (humanos, materiales y económicos)			
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Profesorado para impartir la formación, si es presencial será necesario disponer de un espacio habilitado, si es online las necesidades son las acordes a la formación online.</li> <li>- Presupuesto de formación de 5 horas por acción formativa: 600€ la acción formativa (precio estimado, dependerá del número de personas que recibirán la formación).</li> </ul>			
MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN			
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Acciones formativas con perspectiva de género realizadas a lo largo de cada año.</li> <li>- Plan de formación anual.</li> <li>- Reuniones de seguimiento y evaluación.</li> <li>- Informes de evaluación intermedia y final.</li> </ul>			
PERSONAL A QUI VA DIRIGIT, DESAGREGAT PER SEXE / PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO, DESAGREGADO POR SEXO Plantilla de la entidad.			
PERSONAL RESPONSABLE PER AL SEU SEGUIMENT I EXECUCIÓ / PERSONAL RESPONSABLE PARA SU SEGUIMIENTO Y EJECUCIÓN Comisión de Igualdad y RR.HH.			
DIAGNOSTIC DE SITUACIÓ DE PARTIDA I INDICADORS DE GÈNERE (QUANTITATIUS I QUALITATIUS) PER A LA SEUA VALORACIÓ DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN DE PARTIDA E INDICADORES DE GÉNERO (CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS) PARA SU VALORACIÓN			
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Certificados de realización de la formación por parte de las personas de la plantilla e integrantes de los diferentes departamentos.</li> <li>- Temario impartido y horas de formación.</li> <li>- Nivel de satisfacción de la formación realizada por las personas asistentes.</li> </ul>			
OBSERVACIONS / OBSERVACIONES			


(13)	Es detallaran tantes accions/mesures com es plantegen implantar o executar en el pla d'igualtat. <i>Se detallarán tantas acciones/medidas como se planteen implantar o ejecutar en el plan de igualdad.</i>
(14)	Àrees segons el que s'estableix en l'art. 3 del Decret 133/2007 i l'art. 46.2 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març per a la igualtat efectiva de dones i homes. <i>Áreas según lo establecido en el art. 3 del Decreto 133/2007 y el art. 46.2 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.</i>
(15)	Número de mesura/acció dins de l'àrea corresponent. <i>Número de medida/acción dentro del área correspondiente.</i>

 <b>GENERALITAT VALENCIANA</b>		<b>FITXA ANNEXA II. SOL·LICITUD DE VISAT DE PLANS D'IGUALTAT EN LES EMPRESES DELA COMUNITAT VALENCIANA</b>  <b>FICHA ANEXA II. SOLICITUD DE VISADO DE PLANES DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS DE LA COMUNITAT VALENCIANA</b>	<b>ANNEX ANEXO</b>  <b>II</b>
<b>A FITXA PLA D'IGUALTAT FICHA PLAN DE IGUALDAD</b>			
NÚM. FITXA (1) N.º FICHA 6	NOM DE L'ENTITAT / NOMBRE DE LA ENTIDAD ALCER Castalia		
ÀREA (2) / ÀREA(2) <b>Formación (A6)</b>			
NÚM. ACCIÓ/MESURA (3) N.º ACCIÓ/MEDIDA <b>A6</b>	ACCIÓ/MESURA / ACCIÓN/MEDIDA Realización de formación en perspectiva de género por parte de las personas que van a realizar el seguimiento del II PIO.		
TEMPORITZACIÓ / TEMPORIZACIÓN			
DATA D'INICI FECHA DE INICIO 2023		DATA DE FINALITZACIÓ FECHA DE FIN 2026	
OBJECTIUS / OBJETIVOS Formar a la totalitat de la plantilla i els diferents departaments en matèria de igualtat de gènere i violència de gènere, així com informar adequadament de la oferta formativa de la que disposa l'entitat.			
DESCRIPCIÓ / DESCRIPCIÓN Acciones formativas con perspectiva de género e igualdad por parte de las personas encargadas del seguimiento del Plan.			
RECURSOS UTILITZATS (humans, materials i econòmics) / RECURSOS EMPLEADOS (humanos, materiales y económicos)			
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Profesorado para impartir la formación, si es presencial será necesario disponer de un espacio habilitado, si es online las necesidades son las acordes a la formación online.</li> <li>- Presupuesto de formación de 5 horas por acción formativa: 600€ la acción formativa (precio estimado, dependerá del número de personas que recibirán la formación).</li> </ul>			
MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN			
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Plan de formación anual.</li> <li>- Reuniones de seguimiento y evaluación.</li> <li>- Informes de evaluación intermedia y final.</li> </ul>			
PERSONAL A QUI VA DIRIGIT, DESAGREGAT PER SEXE / PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO, DESAGREGADO POR SEXO Personas que van a realizar el seguimiento del II PIO.			
PERSONAL RESPONSABLE PER AL SEU SEGUIMENT I EXECUCIÓ / PERSONAL RESPONSABLE PARA SU SEGUIMIENTO Y EJECUCIÓN Comisión de Igualdad y RR.HH.			
DIAGNÒSTIC DE SITUACIÓ DE PARTIDA I INDICADORS DE GÈNERE (QUANTITATIUS I QUALITATIUS) PER A LA SEUA VALORACIÓ DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN DE PARTIDA E INDICADORES DE GÉNERO (CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS) PARA SU VALORACIÓN			
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Evidencias de la formación realizada como imágenes, circulares, informes, etc.</li> <li>- Temario impartido y horas de formación.</li> <li>- Facturación cursos formación.</li> <li>- Nivel de satisfacción de la formación realizada por las personas asistentes.</li> </ul>			
OBSERVACIONS / OBSERVACIONES			

(16)	Es detallaran tantes accions/mesures com es plantegen implantar o executar en el pla d'igualtat. <i>Se detallarán tantas acciones/medidas como se planteen implantar o ejecutar en el plan de igualdad.</i>
(17)	Àrees segons el que s'estableix en l'art. 3 del Decret 133/2007 i l'art. 46.2 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març per a la igualtat efectiva de dones i homes. <i>Áreas según lo establecido en el art. 3 del Decreto 133/2007 y el art. 46.2 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.</i>
(18)	Número de mesura/acció dins de l'àrea corresponent. <i>Número de medida/acción dentro del área correspondiente.</i>

 <b>GENERALITAT VALENCIANA</b>		<b>FITXA ANNEXA II. SOL·LICITUD DE VISAT DE PLANS D'IGUALTAT EN LES EMPRESES DELA COMUNITAT VALENCIANA</b>  <b>FICHA ANEXA II. SOLICITUD DE VISADO DE PLANES DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS DE LA COMUNITAT VALENCIANA</b>	<b>ANNEX ANEXO</b>  <b>II</b>
<b>A FITXA PLA D'IGUALTAT FICHA PLAN DE IGUALDAD</b>			
NUM. FITXA (1) N.º FICH 7	NOM DE L'ENTITAT / NOMBRE DE LA ENTIDAD ALCER Castalia		
ÀREA (2) / ÀREA(2) <b>Formación (A7)</b>			
NUM. ACCIÓ/MESURA (3) N.º ACCIÓN/MEDIDA A7	ACCIÓ/MESURA / ACCIÓN/MEDIDA Facilitar la promoción profesional dentro o fuera de la empresa, informando de los derechos de formación.		
TEMPORITZACIÓ / TEMPORIZACIÓN			
DATA D'INICI FECHA DE INICIO 2023		DATA DE FINALITZACIÓ FECHA DE FIN 2027	
OBJECTIUS / OBJETIVOS Formar a la totalitat de la plantilla i los diferents departaments en matèria de igualtat de gènere i violència de gènere, así como informar adecuadamente de la oferta formativa de la que dispone la entidad.			
DESCRIPCIÓ / DESCRIPCIÓN Facilitar la promoción profesional dentro o fuera de la empresa, informando de los derechos de formación.			
RECURSOS UTILITZATS (humans, materials i econòmics) / RECURSOS EMPLEADOS (humanos, materiales y económicos)			
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Comisión de Igualdad y RR.HH.</li> <li>- Con recursos propios.</li> </ul>			
MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN			
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Plan de formación anual.</li> <li>- Reuniones de seguimiento y evaluación.</li> <li>- Informes de evaluación intermedia y final.</li> </ul>			
PERSONAL A QUI VA DIRIGIT, DESAGREGAT PER SEXE / PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO, DESAGREGADO POR SEXO Plantilla			
PERSONAL RESPONSABLE PER AL SEU SEGUIMENT I EXECUCIÓ / PERSONAL RESPONSABLE PARA SU SEGUIMIENTO Y EJECUCIÓN Comisión de Igualdad y RR.HH.			
DIAGNÒSTIC DE SITUACIÓ DE PARTIDA I INDICADORS DE GÈNERE (QUANTITATIUS I QUALITATIUS) PER A LA SEUA VALORACIÓ DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN DE PARTIDA E INDICADORES DE GÉNERO (CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS) PARA SU VALORACIÓN			
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Evidencias de la formación realizada como imágenes, circulares, informes, etc.</li> <li>- Temario impartido y horas de formación.</li> <li>- Facturación cursos formación.</li> </ul>			
OBSERVACIONS / OBSERVACIONES			

(19)	Es detallaran tantes accions/mesures com es plantegen implantar o executar en el pla d'igualtat. <i>Se detallarán tantas acciones/medidas como se planteen implantar o ejecutar en el plan de igualdad.</i>
(20)	Àrees segons el que s'estableix en l'art. 3 del Decret 133/2007 i l'art. 46.2 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març per a la igualtat efectiva de dones i homes. <i>Áreas según lo establecido en el art. 3 del Decreto 133/2007 y el art. 46.2 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.</i>
(21)	Número de mesura/acció dins de l'àrea corresponent. <i>Número de medida/acción dentro del área correspondiente.</i>

 <b>GENERALITAT VALENCIANA</b>		<b>FITXA ANNEXA II. SOL·LICITUD DE VISAT DE PLANS D'IGUALTAT EN LES EMPRESSES DELA COMUNITAT VALENCIANA</b>  <b>FICHA ANEXA II. SOLICITUD DE VISADO DE PLANES DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS DE LA COMUNITAT VALENCIANA</b>	<b>ANNEX ANEXO</b>  <b>II</b>
<b>A FITXA PLA D'IGUALTAT FICHA PLAN DE IGUALDAD</b>			
NUM. FITXA (1) N.º FICH 8	NOM DE L'ENTITAT / NOMBRE DE LA ENTIDAD ALCER Castalia		
ÀREA (2) / ÀREA(2) <b>Retribuciones (A8)</b>			
NUM. ACCIÓ/MESURA (3) N.º ACCIÓN/MEDIDA <b>A8</b>	ACCIÓ/MESURA / ACCIÓN/MEDIDA Realizar acciones encaminadas a la eliminación de cualquier tipo de discriminación retributiva: Análisis retributivo actualizado, revisión constante.		
TEMPORITZACIÓ / TEMPORIZACIÓN			
DATA D'INICI FECHA DE INICIO 2023		DATA DE FINALITZACIÓ FECHA DE FIN 2027	
OBJECTIUS / OBJETIVOS Realizar acciones encaminadas a la eliminación de cualquier tipo de discriminación retributiva.			
DESCRIPCIÓ / DESCRIPCIÓN Realizar un análisis retributivo actualizando el anterior y haciendo una revisión constante para eliminar cualquier tipo de discriminación retributiva.			
RECURSOS UTILITZATS (humans, materials i econòmics) / RECURSOS EMPLEADOS (humanos, materiales y económicos)			
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se llevará a cabo por las personas responsables de gestionar los aspectos retributivos de la entidad con colaboración de la Comisión de Igualdad.</li> <li>- Recursos propios.</li> </ul>			
MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN			
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Registro Retributivo actualizado.</li> <li>- Reuniones de seguimiento y evaluación.</li> <li>- Informes de evaluación intermedia y final.</li> </ul>			
PERSONAL A QUI VA DIRIGIT, DESAGREGAT PER SEXE / PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO, DESAGREGADO POR SEXO			
Personas responsables de gestionar los aspectos retributivos de la entidad con colaboración de la Comisión de Igualdad.			
PERSONAL RESPONSABLE PER AL SEU SEGUIMENT I EXECUCIÓ / PERSONAL RESPONSABLE PARA SU SEGUIMIENTO Y EJECUCIÓN			
Comisión de Igualdad y RR.HH.			
DIAGNÒSTIC DE SITUACIÓ DE PARTIDA I INDICADORS DE GÈNERE (QUANTITATIUS I QUALITATIUS) PER A LA SEUA VALORACIÓ DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN DE PARTIDA E INDICADORES DE GÉNERO (CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS) PARA SU VALORACIÓN			
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Registro retributivo actualizado.</li> <li>- Fichas descriptivas de los puestos de trabajo actualizadas si hiciera falta.</li> <li>- Total de informes realizados.</li> <li>- Informes sobre diferencias salariales en el caso que las hubiera.</li> </ul>			
OBSERVACIONS / OBSERVACIONES			

(22)	Es detallaran tantes accions/mesures com es plantegen implantar o executar en el pla d'igualtat. <i>Se detallarán tantas acciones/medidas como se planteen implantar o ejecutar en el plan de igualdad.</i>
(23)	Àrees segons el que s'estableix en l'art. 3 del Decret 133/2007 i l'art. 46.2 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març per a la igualtat efectiva de dones i homes. <i>Áreas según lo establecido en el art. 3 del Decreto 133/2007 y el art. 46.2 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.</i>
(24)	Número de mesura/acció dins de l'àrea corresponent. <i>Número de medida/acción dentro del área correspondiente.</i>

 <b>GENERALITAT VALENCIANA</b>		<b>FITXA ANNEXA II. SOL·LICITUD DE VISAT DE PLANS D'IGUALTAT EN LES EMPRESES DELA COMUNITAT VALENCIANA</b>  <b>FICHA ANEXA II. SOLICITUD DE VISADO DE PLANES DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS DE LA COMUNITAT VALENCIANA</b>	<b>ANNEX ANEXO</b>  <b>II</b>
<b>A FITXA PLA D'IGUALTAT FICHA PLAN DE IGUALDAD</b>			
NUM. FITXA (1) N.º FICHA 9	NOM DE L'ENTITAT / NOMBRE DE LA ENTIDAD ALCER Castalia		
ÀREA (2) / ÀREA(2) <b>Ejercicio Corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral (A9)</b>			
NUM. ACCIÓ/MESURA (3) N.º ACCIÓ/MEDIDA <b>A9</b>	ACCIÓ/MESURA / ACCIÓN/MEDIDA Realizar un estudio sobre las necesidades en materia de conciliación y corresponsabilidad para proponer nuevas medidas, trasladando estas al personal trabajador, favoreciendo la formación en horario laboral.		
<b>TEMPORITZACIÓ / TEMPORIZACIÓN</b>			
DATA D'INICI FECHA DE INICIO 2025		DATA DE FINALITZACIÓ FECHA DE FIN 2026	
<b>OBJECTIUS / OBJETIVOS</b>			
Profunditzar en las necesidades específicas de la plantilla en materia de conciliación y corresponsabilidad para proponer nuevas medidas, trasladando estas al personal trabajador, favoreciendo la formación en horario laboral.			
<b>DESCRIPCIÓ / DESCRIPCIÓN</b>			
Realizar una encuesta para estudiar las necesidades en materia de conciliación y corresponsabilidad de la plantilla, para proponer mejoras en las medidas existentes. Una vez realizado, se dará traslado de los resultados a la plantilla.			
<b>RECURSOS UTILITZATS (humans, materials i econòmics) / RECURSOS EMPLEADOS (humanos, materiales y económicos)</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se llevará a cabo por la Comisión de Igualdad y RR.HH. Serán recursos propios.</li> <li>- Presupuesto estimado por horas de dedicación: 15h * 20€/h= 300€.</li> </ul>			
<b>MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Estudio sobre las necesidades en materia de conciliación y corresponsabilidad.</li> <li>- Reuniones de seguimiento y evaluación.</li> <li>- Informes de evaluación intermedia y final.</li> </ul>			
<b>PERSONAL A QUI VA DIRIGIT, DESAGREGAT PER SEXE / PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO, DESAGREGADO POR SEXO</b>			
Plantilla			
<b>PERSONAL RESPONSABLE PER AL SEU SEGUIMENT I EXECUCIÓ / PERSONAL RESPONSABLE PARA SU SEGUIMIENTO Y EJECUCIÓN</b>			
Comisión de Igualdad y RR.HH.			
<b>DIAGNOSTIC DE SITUACIÓ DE PARTIDA I INDICADORS DE GÈNERE (QUANTITATIUS I QUALITATIUS) PER A LA SEUA VALORACIÓ DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN DE PARTIDA E INDICADORES DE GÉNERO (CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS) PARA SU VALORACIÓN</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Encuesta elaborada y enviada a la plantilla de forma fehaciente.</li> <li>- Informe elaborado a posteriori una vez analizadas las encuestas.</li> </ul>			

- Mecanismo de información a la plantilla de los resultados obtenidos en la encuesta.
<b>OBSERVACIONS / OBSERVACIONES</b>
(25) Es detallaran tantes accions/mesures com es plantegen implantar o executar en el pla d'igualtat. <i>Se detallarán tantas acciones/medidas como se planteen implantar o ejecutar en el plan de igualdad.</i>
(26) Àrees segons el que s'estableix en l'art. 3 del Decret 133/2007 i l'art. 46.2 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març per a la igualtat efectiva de dones i homes. <i>Áreas según lo establecido en el art. 3 del Decreto 133/2007 y el art. 46.2 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.</i>
(27) Número de mesura/acció dins de l'àrea corresponent. <i>Número de medida/acción dentro del área correspondiente.</i>

 <b>GENERALITAT VALENCIANA</b>	<b>FITXA ANNEXA II. SOL·LICITUD DE VISAT DE PLANS D'IGUALTAT EN LES EMPRESES DELA COMUNITAT VALENCIANA</b> <b>FICHA ANEXA II. SOLICITUD DE VISADO DE PLANES DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS DE LA COMUNITAT VALENCIANA</b>	<b>ANNEX ANEXO</b>  <b>II</b>
<b>A FITXA PLA D'IGUALTAT FICHA PLAN DE IGUALDAD</b>		
NUM. FITXA (1) N.º FICHA 10	NOM DE L'ENTITAT / NOMBRE DE LA ENTIDAD ALCER Castalia	
ÀREA (2) / ÀREA(2)	<b>Ejercicio Corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral (A10)</b>	
NUM. ACCIÓ/MESURA (3) N.º ACCIÓ/MEDIDA A10	ACCIÓ/MESURA / ACCIÓN/MEDIDA Fomentar en la plantilla el uso del buzón de sugerencias sobre medidas de conciliación y otros aspectos, del que dispone la asociación, y revisión continua de las posibles propuestas, etc.	
<b>TEMPORITZACIÓ / TEMPORIZACIÓN</b>		
DATA D'INICI FECHA DE INICIO 2023	DATA DE FINALITZACIÓ FECHA DE FIN 2027	
<b>OBJECTIUS / OBJETIVOS</b>		
Profundizar en las necesidades específicas de la plantilla en materia de conciliación y corresponsabilidad para proponer nuevas medidas, trasladando estas al personal trabajador, favoreciendo la formación en horario laboral.		
<b>DESCRIPCIÓ / DESCRIPCIÓN</b>		
Fomentar en la plantilla el uso del buzón de sugerencias sobre medidas de conciliación y otros aspectos, y revisión continua de las posibles propuestas, etc.		
<b>RECURSOS UTILITZATS (humans, materials i econòmics) / RECURSOS EMPLEADOS (humanos, materiales y económicos)</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Comisión de Igualdad y RR.HH.</li> <li>- Canales de comunicación o vías establecidas para recoger las propuestas.</li> <li>- Presupuesto: recursos propios.</li> </ul>		
<b>MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ / MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Propuestas en materia de conciliación laboral, familiar y personal recogidas.</li> <li>- Reuniones de seguimiento y evaluación.</li> <li>- Informes de evaluación intermedia y final.</li> </ul>		
<b>PERSONAL A QUI VA DIRIGIT, DESAGREGAT PER SEXE / PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO, DESAGREGADO POR SEXO</b>		
Plantilla		
<b>PERSONAL RESPONSABLE PER AL SEU SEGUIMENT I EXECUCIÓ / PERSONAL RESPONSABLE PARA SU SEGUIMIENTO Y EJECUCIÓN</b>		
Comisión de Igualdad y RR.HH.		
<b>DIAGNOSTIC DE SITUACIÓ DE PARTIDA I INDICADORS DE GÈNERE (QUANTITATIUS I QUALITATIUS) PER A LA SEUA VALORACIÓ / DIAGNÓSTICO DE PARTIDA E INDICADORES DE GÉNERO (CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS) PARA SU VALORACIÓN</b>		


- Vía establecida para recoger las propuestas.
- N.º de propuestas en materia de conciliación laboral, familiar y personal.
- Informe que recoja las sugerencias y propuestas.

**OBSERVACIONS / OBSERVACIONES**

- (28) Es detallaran tantes accions/mesures com es plantegen implantar o executar en el pla d'igualtat.  
*Se detallarán tantas acciones/medidas como se planteen implantar o ejecutar en el plan de igualdad.*
- (29) Àrees segons el que s'estableix en l'art. 3 del Decret 133/2007 i l'art. 46.2 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març per a la igualtat efectiva de dones i homes.  
*Áreas según lo establecido en el art. 3 del Decreto 133/2007 y el art. 46.2 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.*
- (30) Número de mesura/acció dins de l'àrea corresponent.  
*Número de medida/acción dentro del área correspondiente.*


 <b>GENERALITAT VALENCIANA</b>		<b>FITXA ANNEXA II. SOL·LICITUD DE VISAT DE PLANS D'IGUALTAT EN LES EMPRESSES DELA COMUNITAT VALENCIANA</b>  <b>FICHA ANEXA II. SOLICITUD DE VISADO DE PLANES DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS DE LA COMUNITAT VALENCIANA</b>	<b>ANNEX ANEXO</b>  <b>II</b>
<b>A FITXA PLA D'IGUALTAT FICHA PLAN DE IGUALDAD</b>			
NÚM. FITXA (1) N.º FICH 11	NOM DE L'ENTITAT / NOMBRE DE LA ENTIDAD ALCER Castalia		
ÀREA (2) / ÁREA(2)		<b>Ejercicio Corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral (A11)</b>	
NÚM. ACCIÓ/MESURA (3) N.º ACCIÓ/MEDIDA <b>A11</b>	ACCIÓ/MESURA / ACCIÓN/MEDIDA Elaborar una guía con los mecanismos de las que pueda disfrutar el personal, indicando la duración y las características de todas ellas.		
<b>TEMPORITZACIÓ / TEMPORIZACIÓN</b>			
DATA D'INICI FECHA DE INICIO 2025		DATA DE FINALITZACIÓ FECHA DE FIN 2025	
<b>OBJECTIUS / OBJETIVOS</b>			
Profundizar en las necesidades específicas de la plantilla en materia de conciliación y corresponsabilidad para proponer nuevas medidas, trasladando estas al personal trabajador, favoreciendo la formación en horario laboral.			
<b>DESCRIPCIO / DESCRIPCION</b>			
Elaborar una guía propia con los mecanismos de conciliación de las que puede disfrutar el personal, indicando la duración y las características de todas ellas. Se hará hincapié en la corresponsabilidad y estará accesible para todo el personal, incluyendo el personal de nueva incorporación.			
<b>RECURSOS UTILITZATS (humans, materials i econòmics) / RECURSOS EMPLEADOS (humanos, materiales y económicos)</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Comisión de Igualdad y RR.HH.</li> <li>- Presupuesto: 300 € (coste aproximado en horas de dedicación del personal).</li> </ul>			
<b>MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIO / MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Guía con los mecanismos de conciliación elaborada.</li> <li>- Reuniones de seguimiento y evaluación.</li> <li>- Informes de evaluación intermedia y final.</li> </ul>			
<b>PERSONAL A QUI VA DIRIGIT, DESAGREGAT PER SEXE / PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO, DESAGREGADO POR SEXO</b>			
Plantilla			
<b>PERSONAL RESPONSABLE PER AL SEU SEGUIMENT I EXECUCIO / PERSONAL RESPONSABLE PARA SU SEGUIMIENTO Y EJECUCIÓN</b>			
Comisión de Igualdad y RR.HH.			
<b>DIAGNOSTIC DE SITUACIO DE PARTIDA I INDICADORS DE GÈNERE (QUANTITATIUS I QUALITATIUS) PER A LA SEUA VALORACIÓ / DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN DE PARTIDA E INDICADORES DE GÉNERO (CUANTITATIVOS Y</b>			

CUALITATIVOS) PARA SU VALORACION	
-	Evidencia de la publicación de la guía y registro de las acciones divulgativas.
OBSERVACIONES / OBSERVACIONES	
(31)	Es detallaran tantes accions/mesures com es plantegen implantar o executar en el pla d'igualtat. <i>Se detallarán tantas acciones/medidas como se planteen implantar o ejecutar en el plan de igualdad.</i>
(32)	Àrees segons el que s'estableix en l'art. 3 del Decret 133/2007 i l'art. 46.2 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març per a la igualtat efectiva de dones i homes. <i>Áreas según lo establecido en el art. 3 del Decreto 133/2007 y el art. 46.2 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.</i>
(33)	Número de mesura/acció dins de l'àrea corresponent. <i>Número de medida/acción dentro del área correspondiente.</i>

 <b>GENERALITAT VALENCIANA</b>		<b>FITXA ANNEXA II. SOL·LICITUD DE VISAT DE PLANS D'IGUALTAT EN LES EMPRESES DELA COMUNITAT VALENCIANA</b>  <b>FICHA ANEXA II. SOLICITUD DE VISADO DE PLANES DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS DE LA COMUNITAT VALENCIANA</b>	<b>ANNEX ANEXO</b>  <b>II</b>
<b>A FITXA PLA D'IGUALTAT FICHA PLAN DE IGUALDAD</b>			
NUM. FITXA (1) N.º FICH 12	NOM DE L'ENTITAT / NOMBRE DE LA ENTIDAD ALCER Castalia		
ÀREA (2) / ÁREA(2) <b>Ejercicio Corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral (A12)</b>			
NÚM. ACCIÓ/MESURA (3) N.º ACCIÓ/MEDIDA <b>A12</b>	ACCIÓ/MESURA / ACCIÓN/MEDIDA Seguir comunicando e informando a toda la plantilla sobre las medidas de conciliación que se encuentran a su disposición haciéndolas visibles y accesibles para todo el personal.		
TEMPORITZACIÓ / TEMPORIZACIÓN			
DATA D'INICI FECHA DE INICIO 2025		DATA DE FINALITZACIÓ FECHA DE FIN 2025	
OBJECTIUS / OBJETIVOS Profundizar en las necesidades específicas de la plantilla en materia de conciliación y corresponsabilidad para proponer nuevas medidas, trasladando estas al personal trabajador, favoreciendo la formación en horario laboral.			
DESCRIPCIÓ / DESCRIPCIÓN Acció informativa sobre las medidas de conciliación a las que puede acceder el personal empleado según sus necesidades e intereses, a través de la guía elaborada, etc.			
RECURSOS UTILITZATS (humans, materials i econòmics) / RECURSOS EMPLEADOS (humanos, materiales y económicos)			
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se llevará a cabo por la Comisión de Igualdad y RR.HH.</li> <li>- Guías y documentación de apoyo. Impresoras y ordenadores. Tablones de información, correo electrónico.</li> <li>- 200 € (coste aproximado en horas de dedicación del personal).</li> </ul>			
MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN			
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Guía con los mecanismos de conciliación elaborada.</li> <li>- Reuniones de seguimiento y evaluación.</li> <li>- Informes de evaluación intermedia y final.</li> </ul>			
PERSONAL A QUI VA DIRIGIT, DESAGREGAT PER SEXE / PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO, DESAGREGADO POR SEXO Plantilla			
PERSONAL RESPONSABLE PER AL SEU SEGUIMENT I EXECUCIO / PERSONAL RESPONSABLE PARA SU SEGUIMIENTO Y EJECUCIÓN Comisión de Igualdad y RR.HH.			



DIAGNÒSTIC DE SITUACIÓ DE PARTIDA I INDICADORS DE GÈNERE (QUANTITATIUS I QUALITATIUS) PER A LA SEUA VALORACIÓ DIAGNÒSTICO DE SITUACIÓN DE PARTIDA E INDICADORES DE GÉNERO (CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS) PARA SU VALORACIÓN
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Difusión de las medidas de conciliación a disposición de la plantilla trabajadora.</li> <li>- Medidas a las que el personal empleado se acoge.</li> </ul>
OBSERVACIONS / OBSERVACIONES
<p>(34) Es detallaran tantes accions/mesures com es plantegen implantar o executar en el pla d'igualtat. <i>Se detallarán tantas acciones/medidas como se planteen implantar o ejecutar en el plan de igualdad.</i></p> <p>(35) Àrees segons el que s'estableix en l'art. 3 del Decret 133/2007 i l'art. 46.2 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març per a la igualtat efectiva de dones i homes. <i>Áreas según lo establecido en el art. 3 del Decreto 133/2007 y el art. 46.2 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.</i></p> <p>(36) Número de mesura/acció dins de l'àrea corresponent. <i>Número de medida/acción dentro del área correspondiente.</i></p>

 <b>GENERALITAT VALENCIANA</b>		<b>FITXA ANNEXA II. SOL·LICITUD DE VISAT DE PLANS D'IGUALTAT EN LES EMPRESES DELA COMUNITAT VALENCIANA</b>  <b>FICHA ANEXA II. SOLICITUD DE VISADO DE PLANES DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS DE LA COMUNITAT VALENCIANA</b>	<b>ANNEX ANEXO</b>  <b>II</b>
<b>A FITXA PLA D'IGUALTAT FICHA PLAN DE IGUALDAD</b>			
NÚM. FITXA (1) N.º FICH 13	NOM DE L'ENTITAT / NOMBRE DE LA ENTIDAD ALCER Castalia		
ÀREA (2) / ÁREA(2) <b>Ejercicio Corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral (A13)</b>			
NÚM. ACCIÓ/MESURA (3) N.º ACCIÓN/MEDIDA A13	ACCIÓ/MESURA / ACCIÓN/MEDIDA Elaboración de un Manual de Acogida o Bienvenida para las nuevas incorporaciones a la plantilla para que puedan conocer los derechos que en materia de igualdad y género le corresponden.		
<b>TEMPORITZACIÓ / TEMPORIZACIÓN</b>			
DATA D'INICI FECHA DE INICIO 2025		DATA DE FINALITZACIÓ FECHA DE FIN 2025	
<b>OBJECTIUS / OBJETIVOS</b>			
Profunditzar en las necesidades específicas de la plantilla en materia de conciliación y corresponsabilidad para proponer nuevas medidas, trasladando estas al personal trabajador, favoreciendo la formación en horario laboral.			
<b>DESCRIPCIÓ / DESCRIPCIÓN</b>			
Realizar un manual de acogida o bienvenida en el que se haga constar todo lo referente a los protocolos y guías que posee la entidad para que sea entregado a las nuevas incorporaciones de la plantilla y sean conocedoras.			
<b>RECURSOS UTILITZATS (humans, materials i econòmics) / RECURSOS EMPLEADOS (humanos, materiales y económicos)</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se llevará a cabo por la Comisión de Igualdad y RR.HH. Serán recursos propios.</li> <li>- Presupuesto estimado por horas de dedicación: 15h * 20€/h= 300€.</li> </ul>			
<b>MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ / MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Manual de Acogida o Bienvenida para las nuevas incorporaciones elaborado.</li> <li>- Reuniones de seguimiento y evaluación.</li> <li>- Informes de evaluación intermedia y final.</li> </ul>			
<b>PERSONAL A QUI VA DIRIGIT, DESAGREGAT PER SEXE / PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO, DESAGREGADO POR SEXO</b>			
Plantilla			
<b>PERSONAL RESPONSABLE PER AL SEU SEGUIMENT I EXECUCIÓ / PERSONAL RESPONSABLE PARA SU SEGUIMIENTO Y EJECUCIÓN</b>			

Comisión de Igualdad y RR.HH.	
DIAGNOSTIC DE SITUACIO DE PARTIDA I INDICADORS DE GÈNERE (QUANTITATIUS I QUALITATIUS) PER A LA SEUA VALORACIÓ DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN DE PARTIDA E INDICADORES DE GÉNERO (CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS) PARA SU VALORACIÓN	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- N.º de personas incorporadas a la plantilla de la entidad.</li> <li>- Difusión del manual de bienvenida.</li> </ul>	
OBSERVACIONS / OBSERVACIONES	
<p>(37) Es detallaran tantes accions/mesures com es plantegen implantar o executar en el pla d'igualtat. <i>Se detallarán tantas acciones/medidas como se planteen implantar o ejecutar en el plan de igualdad.</i></p> <p>(38) Àrees segons el que s'estableix en l'art. 3 del Decret 133/2007 i l'art. 46.2 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març per a la igualtat efectiva de dones i homes. <i>Áreas según lo establecido en el art. 3 del Decreto 133/2007 y el art. 46.2 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.</i></p> <p>(39) Número de mesura/acció dins de l'àrea corresponent. <i>Número de medida/acción dentro del área correspondiente.</i></p>	

 <b>GENERALITAT VALENCIANA</b>		<b>FITXA ANNEXA II. SOL·LICITUD DE VISAT DE PLANS D'IGUALTAT EN LES EMPRESSES DELA COMUNITAT VALENCIANA</b>  <b>FICHA ANEXA II. SOLICITUD DE VISADO DE PLANES DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS DE LA COMUNITAT VALENCIANA</b>	<b>ANNEX ANEXO</b>  <b>II</b>
<b>A FITXA PLA D'IGUALTAT FICHA PLAN DE IGUALDAD</b>			
NUM. FITXA (1) N.º FICH 14	NOM DE L'ENTITAT / NOMBRE DE LA ENTIDAD ALCER Castalia		
ÀREA (2) / ÁREA(2)		<b>Ejercicio Corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral (A14)</b>	
NÚM. ACCIÓ/MESURA (3) N.º ACCIÓ/MEDIDA <b>A14</b>	ACCIÓ/MESURA / ACCIÓN/MEDIDA Facilitar la formación en horario de trabajo.		
TEMPORITZACIÓ / TEMPORIZACIÓN			
DATA D'INICI FECHA DE INICIO 2023		DATA DE FINALITZACIÓ FECHA DE FIN 2027	
OBJECTIUS / OBJETIVOS			
Profundizar en las necesidades específicas de la plantilla en materia de conciliación y corresponsabilidad para proponer nuevas medidas, trasladando estas al personal trabajador, favoreciendo la formación en horario laboral.			
DESCRIPCIÓ / DESCRIPCIÓN			
Facilitar la realización de formación de la plantilla dentro del horario laboral para fomentar así la conciliación.			
RECURSOS UTILITZATS (humans, materials i econòmics) / RECURSOS EMPLEADOS (humanos, materiales y económicos)			
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se llevará a cabo por la Comisión de Igualdad y RR.HH. Serán recursos propios.</li> <li>- Presupuesto estimado por horas de dedicación: 15h * 20€/h= 300€.</li> </ul>			
MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN			
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Horario de las formaciones realizadas.</li> <li>- Reuniones de seguimiento y evaluación.</li> <li>- Informes de evaluación intermedia y final.</li> </ul>			
PERSONAL A QUI VA DIRIGIT, DESAGREGAT PER SEXE / PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO, DESAGREGADO POR SEXO			
Plantilla			
PERSONAL RESPONSABLE PER AL SEU SEGUIMENT I EXECUCIÓ / PERSONAL RESPONSABLE PARA SU SEGUIMIENTO Y EJECUCIÓN			
Comisión de Igualdad y RR.HH.			

DIAGNÒSTIC DE SITUACIÓ DE PARTIDA I INDICADORS DE GÈNERE (QUANTITATIUS I QUALITATIUS) PER A LA SEUA VALORACIÓ DIAGNÒSTICO DE SITUACIÓN DE PARTIDA E INDICADORES DE GÉNERO (CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS) PARA SU VALORACIÓN
<ul style="list-style-type: none"> <li>- N.º de formaciones realizadas.</li> <li>- Horas de formación.</li> </ul>
OBSERVACIONS / OBSERVACIONES
<p>(40) Es detallaran tantes accions/mesures com es plantegen implantar o executar en el pla d'igualtat. <i>Se detallarán tantas acciones/medidas como se planteen implantar o ejecutar en el plan de igualdad.</i></p> <p>(41) Àrees segons el que s'estableix en l'art. 3 del Decret 133/2007 i l'art. 46.2 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març per a la igualtat efectiva de dones i homes. <i>Áreas según lo establecido en el art. 3 del Decreto 133/2007 y el art. 46.2 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.</i></p> <p>(42) Número de mesura/acció dins de l'àrea corresponent. <i>Número de medida/acción dentro del área correspondiente.</i></p>

 <b>GENERALITAT VALENCIANA</b>	<b>FITXA ANNEXA II. SOL·LICITUD DE VISAT DE PLANS D'IGUALTAT EN LES EMPRESSES DELA COMUNITAT VALENCIANA</b>  <b>FICHA ANEXA II. SOLICITUD DE VISADO DE PLANES DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS DE LA COMUNITAT VALENCIANA</b>	<b>ANNEX ANEXO</b>  <b>II</b>
<b>A FITXA PLA D'IGUALTAT FICHA PLAN DE IGUALDAD</b>		
NUM. FITXA (1) N.º FICH 15	NOM DE L'ENTITAT / NOMBRE DE LA ENTIDAD ALCER Castalia	
ÀREA (2) / ÀREA(2) <b>Comunicación inclusiva y no sexista (A15)</b>		
NUM. ACCIÓ/MESURA (3) N.º ACCIÓ/MEDIDA <b>A15</b>	<b>ACCIÓ/MESURA / ACCIÓN/MEDIDA</b> Elaboración de una guía de lenguaje no sexista propia, así como recomendaciones para reducir los usos sexistas en la documentación, etc., y su difusión a todos los departamentos.	
<b>TEMPORITZACIÓ / TEMPORIZACIÓN</b>		
DATA D'INICI FECHA DE INICIO 2024		DATA DE FINALITZACIÓ FECHA DE FIN 2024
<b>OBJECTIUS / OBJETIVOS</b> Continuar empleando la comunicación inclusiva y no sexista, revisando el lenguaje administrativo verbal y escrito, y en las redes sociales de la organización, específicamente en aquellas donde se haya detectado uso de masculino genérico, a través de la elaboración y uso de una guía propia de lenguaje inclusivo y no sexista para la entidad.		
<b>DESCRIPCIÓ / DESCRIPCIÓN</b> Elaborar y facilitar a todos los departamentos una guía de lenguaje no sexista propia, así como recomendaciones para reducir los usos sexistas en la documentación, etc.		
<b>RECURSOS UTILITZATS (humans, materials i econòmics) / RECURSOS EMPLEADOS (humanos, materiales y económicos)</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Comisión de Igualdad. Se realizará con recursos propios.</li> <li>- Horas estimadas de trabajo interno: 20h * 20€/hora = 400</li> </ul>		
<b>MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ / MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Guía de lenguaje no sexista propia.</li> <li>- Reuniones de seguimiento y evaluación.</li> <li>- Informes de evaluación intermedia y final.</li> </ul>		
<b>PERSONAL A QUI VA DIRIGIT, DESAGREGAT PER SEXE / PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO, DESAGREGADO POR SEXO</b>		


Plantilla
PERSONAL RESPONSABLE PER AL SEU SEGUIMENT I EXECUCIO / PERSONAL RESPONSABLE PARA SU SEGUIMIENTO Y EJECUCION
Comisión de Igualdad y RR.HH.
DIAGNÒSTIC DE SITUACIÓ DE PARTIDA I INDICADORS DE GÈNERE (QUANTITATIUS I QUALITATIUS) PER A LA SEUA VALORACIÓ / DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN DE PARTIDA E INDICADORES DE GÉNERO (CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS) PARA SU VALORACIÓN
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Guía de lenguaje administrativo no sexista propia de la entidad.</li> <li>- N.º de recomendaciones para reducir los usos sexistas en la documentación.</li> </ul>
OBSERVACIONS / OBSERVACIONES
<p>(43) Es detallaran tantes accions/mesures com es plantegen implantar o executar en el pla d'igualtat. <i>Se detallarán tantas acciones/medidas como se planteen implantar o ejecutar en el plan de igualdad.</i></p> <p>(44) Àrees segons el que s'estableix en l'art. 3 del Decret 133/2007 i l'art. 46.2 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març per a la igualtat efectiva de dones i homes. <i>Áreas según lo establecido en el art. 3 del Decreto 133/2007 y el art. 46.2 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.</i></p> <p>(45) Número de mesura/acció dins de l'àrea corresponent. <i>Número de medida/acción dentro del área correspondiente.</i></p>

 GENERALITAT VALENCIANA	FITXA ANNEXA II. SOL·LICITUD DE VISAT DE PLANS D'IGUALTAT EN LES EMPRESSES DELA COMUNITAT VALENCIANA <i>FICHA ANEXA II. SOLICITUD DE VISADO DE PLANES DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS DE LA COMUNITAT VALENCIANA</i>	ANNEX ANEXO II
<b>A FITXA PLA D'IGUALTAT / FICHA PLAN DE IGUALDAD</b>		
NUM. FITXA (1) / N.º FICHA 16	NOM DE L'ENTITAT / NOMBRE DE LA ENTIDAD ALCER Castalia	
ÀREA (2) / ÁREA(2) <b>Comunicación inclusiva y no sexista (A16)</b>		
NUM. ACCIÓ/MESURA (3) / N.º ACCIÓN/MEDIDA A16	ACCIÓ/MESURA / ACCIÓN/MEDIDA Continuar revisando la documentación de la entidad, así como del contenido expuesto en su web y Facebook (medios digitales) para evitar el uso del lenguaje sexista o discriminatorio.	
TEMPORITZACIÓ / TEMPORIZACIÓN		
DATA D'INICI / FECHA DE INICIO 2024	DATA DE FINALITZACIÓ / FECHA DE FIN 2027	
OBJECTIUS / OBJETIVOS Continuar empleando la comunicación inclusiva y no sexista, revisando el lenguaje administrativo verbal y escrito, y en las redes sociales de la organización, específicamente en aquellas donde se haya detectado uso de masculino genérico, a través de la elaboración y uso de una guía propia de lenguaje inclusivo y no sexista para la entidad.		
DESCRIPCIÓ / DESCRIPCIÓN Revisión de documentos e imágenes de la entidad para eliminar cualquier sesgo de sexo o género que pudiera existir.		
RECURSOS UTILITZATS (humans, materials i econòmics) / RECURSOS EMPLEADOS (humanos, materiales y económicos)		
<ul style="list-style-type: none"> <li>- La revisión se realizará con recursos propios.</li> <li>- Horas estimadas de trabajo interno: 20h * 20€/hora = 400</li> </ul>		
MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ / MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN		
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Documentos revisados y corregidos.</li> <li>- Reuniones de seguimiento y evaluación.</li> <li>- Informes de evaluación intermedia y final.</li> </ul>		
PERSONAL A QUI VA DIRIGIT, DESAGREGAT PER SEXE / PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO, DESAGREGADO POR SEXO		

Personal encargado de la información y comunicación de la entidad.
PERSONAL RESPONSABLE PER AL SEU SEGUIMENT I EXECUCIO / PERSONAL RESPONSABLE PARA SU SEGUIMIENTO Y EJECUCION
Comisión de Igualdad y RR.HH.
DIAGNOSTIC DE SITUACIO DE PARTIDA I INDICADORS DE GÈNERE (QUANTITATIUS I QUALITATIUS) PER A LA SEUA VALORACIÓ DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN DE PARTIDA E INDICADORES DE GÉNERO (CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS) PARA SU VALORACIÓN
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº de documentos revisados</li> <li>- Nº de imágenes revisadas</li> </ul>
OBSERVACIONS / OBSERVACIONES
<p>(46) Es detallaran tantes accions/mesures com es plantegen implantar o executar en el pla d'igualtat. <i>Se detallarán tantas acciones/medidas como se planteen implantar o ejecutar en el plan de igualdad.</i></p> <p>(47) Àrees segons el que s'estableix en l'art. 3 del Decret 133/2007 i l'art. 46.2 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març per a la igualtat efectiva de dones i homes. <i>Áreas según lo establecido en el art. 3 del Decreto 133/2007 y el art. 46.2 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva demujeres y hombres.</i></p> <p>(48) Número de mesura/acció dins de l'àrea corresponent. <i>Número de medida/acción dentro del área correspondiente.</i></p>

 GENERALITAT VALENCIANA	FITXA ANNEXA II. SOL·LICITUD DE VISAT DE PLANS D'IGUALTAT EN LES EMPRESES DELA COMUNITAT VALENCIANA  FICHA ANEXA II. SOLICITUD DE VISADO DE PLANES DE IGUALDAD EN LAS EMPRESASDE LA COMUNITAT VALENCIANA	ANNEX ANEXO  II
<b>A FITXA PLA D'IGUALTAT FICHA PLAN DE IGUALDAD</b>		
NUM. FITXA (1) N.º FICH 17	NOM DE L'ENTITAT / NOMBRE DE LA ENTIDAD ALCER Castalia	
ÀREA (2) / ÀREA(2) <b>Comunicación inclusiva y no sexista (A17)</b>		
NUM. ACCIÓ/MESURA (3) N.º ACCIÓN/MEDIDA <b>A17</b>	ACCIÓ/MESURA / ACCIÓN/MEDIDA Seguir realizando formación sobre uso no sexista del lenguaje por parte de las personas que gestionan la documentación y la información de la entidad.	
TEMPORITZACIÓ / TEMPORIZACIÓN		
DATA D'INICI FECHA DE INICIO 2024	DATA DE FINALITZACIÓ FECHA DE FIN 2024	
OBJECTIUS / OBJETIVOS		
Continuar empleando la comunicación inclusiva y no sexista, revisando el lenguaje administrativo verbal y escrito, y en las redes sociales de la organización, específicamente en aquellas donde se haya detectado uso de masculino genérico, a través de la elaboración y uso de una guía propia de lenguaje inclusivo y no sexista para la entidad.		
DESCRIPCIO / DESCRIPCION		
Realización de formación sobre uso no sexista del lenguaje por parte de las personas que gestionan la documentación y la información de la entidad.		
RECURSOS UTILITZATS (humans, materials i econòmics) / RECURSOS EMPLEADOS (humanos, materiales y económicos)		
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Profesorado para impartir la formación, si es presencial será necesario disponer de un espacio habilitado, si es online las necesidades son las acordes a la formación online.</li> <li>- Presupuesto de formación de 5 horas por acción formativa: 600€ la acción formativa (precio estimado, dependerá del número de personas que recibirán la formación).</li> </ul>		
MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN		
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Formación sobre uso no sexista del lenguaje realizada.</li> <li>- Reuniones de seguimiento y evaluación.</li> <li>- Informes de evaluación intermedia y final.</li> </ul>		
PERSONAL A QUI VA DIRIGIT, DESAGREGAT PER SEXE / PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO, DESAGREGADO POR SEXO		
Personal que gestionan la documentación y la información de la entidad.		


PERSONAL RESPONSABLE PER AL SEU SEGUIMENT I EXECUCIO / PERSONAL RESPONSABLE PARA SU SEGUIMIENTO Y EJECUCION
Comisión de Igualdad y RR.HH.
DIAGNOSTIC DE SITUACIO DE PARTIDA I INDICADORS DE GÈNERE (QUANTITATIUS I QUALITATIUS) PER A LA SEUA VALORACIÓ / DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN DE PARTIDA E INDICADORES DE GÉNERO (CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS) PARA SU VALORACIÓN
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Evidencias de la formación realizada como imágenes, circulares, informes, etc.</li> <li>- Temario impartido y horas de formación.</li> <li>- Facturación cursos formación.</li> <li>- Nivel de satisfacción de la formación realizada por las personas asistentes.</li> </ul>
OBSERVACIONS / OBSERVACIONES
<p>(49) Es detallaran tantes accions/mesures com es plantejen implantar o executar en el pla d'igualtat. <i>Se detallarán tantas acciones/medidas como se planteen implantar o ejecutar en el plan de igualdad.</i></p> <p>(50) Àrees segons el que s'estableix en l'art. 3 del Decret 133/2007 i l'art. 46.2 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març per a la igualtat efectiva de dones i homes. <i>Áreas según lo establecido en el art. 3 del Decreto 133/2007 y el art. 46.2 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.</i></p> <p>(51) Número de mesura/acció dins de l'àrea corresponent. <i>Número de medida/acción dentro del área correspondiente.</i></p>

 GENERALITAT VALENCIANA	FITXA ANNEXA II. SOL·LICITUD DE VISAT DE PLANS D'IGUALTAT EN LES EMPRESES DELA COMUNITAT VALENCIANA  FICHA ANEXA II. SOLICITUD DE VISADO DE PLANES DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS DE LA COMUNITAT VALENCIANA	ANNEX ANEXO  II
<b>A FITXA PLA D'IGUALTAT / FICHA PLAN DE IGUALDAD</b>		
NUM. FITXA (1) N.º FICHA 18	NOM DE L'ENTITAT / NOMBRE DE LA ENTIDAD ALCER Castalia	
ÀREA (2) / ÀREA(2) <b>Prevención del Acoso Sexual y por Razón de Sexo (A18)</b>		
NUM. ACCIÓ/MESURA (3) N.º ACCIÓN/MEDIDA A18	ACCIÓ/MESURA / ACCIÓN/MEDIDA Revisión y actualización anual del Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, teniendo en cuenta o añadiendo las nuevas formas de acoso a través de Internet, así como contemplar la perspectiva de la diversidad funcional.	
TEMPORITZACIÓ / TEMPORIZACIÓN		
DATA D'INICI FECHA DE INICIO 2024	DATA DE FINALITZACIÓ FECHA DE FIN 2025	
OBJECTIUS / OBJETIVOS Seguir con la prevención y la formación en materia de acoso sexual y por razón de sexo, facilitando a la plantilla las herramientas adecuadas, revisando y actualizando el protocolo para la detección, prevención y actuación en los supuestos de acoso sexual y por razón de sexo, adaptándolo a las personas usuarias de la entidad, teniendo en cuenta o añadiendo las nuevas formas de acoso a través de Internet, así como contemplar la perspectiva de la diversidad funcional.		
DESCRIPCIÓ / DESCRIPCIÓN Revisar y actualizar anualmente el Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, teniendo en cuenta o añadiendo las nuevas formas de acoso a través de Internet, así como contemplar la perspectiva de la diversidad funcional.		
RECURSOS UTILITZATS (humans, materials i econòmics) / RECURSOS EMPLEADOS (humanos, materiales y económicos)		
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Guías y documentación de apoyo.</li> <li>- Área de Igualdad y RR.HH.</li> <li>- 300 € (coste aproximado en horas de dedicación del personal).</li> </ul>		
MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ / MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN		

<ul style="list-style-type: none"> <li>- Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo revisado y actualizado.</li> <li>- Reuniones de seguimiento y evaluación.</li> <li>- Informes de evaluación intermedia y final.</li> </ul>
PERSONAL A QUI VA DIRIGIT, DESAGREGAT PER SEXE / PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO, DESAGREGADO POR SEXO
Plantilla
PERSONAL RESPONSABLE PER AL SEU SEGUIMENT I EXECUCIO / PERSONAL RESPONSABLE PARA SU SEGUIMIENTO Y EJECUCION
Comisión de Igualdad y RR.HH.
DIAGNOSTIC DE SITUACIO DE PARTIDA I INDICADORS DE GENERE (QUANTITATIUS I QUALITATIUS) PER A LA SEUA VALORACIÓ DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN DE PARTIDA E INDICADORES DE GÉNERO (CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS) PARA SU VALORACIÓN
<ul style="list-style-type: none"> <li>- N.º de revisiones realizadas del protocolo.</li> <li>- N.º de modificaciones o de contenido añadido en el protocolo.</li> </ul>
OBSERVACIONS / OBSERVACIONES
<p>(52) Es detallaran tantes accions/mesures com es plantegen implantar o executar en el pla d'igualtat. <i>Se detallarán tantas acciones/medidas como se planteen implantar o ejecutar en el plan de igualdad.</i></p> <p>(53) Àrees segons el que s'estableix en l'art. 3 del Decret 133/2007 i l'art. 46.2 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març per a la igualtat efectiva de dones i homes. <i>Áreas según lo establecido en el art. 3 del Decreto 133/2007 y el art. 46.2 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.</i></p> <p>(54) Número de mesura/acció dins de l'àrea corresponent. <i>Número de medida/acción dentro del área correspondiente.</i></p>

 <b>GENERALITAT VALENCIANA</b>		<b>FITXA ANNEXA II. SOL·LICITUD DE VISAT DE PLANS D'IGUALTAT EN LES EMPRESES DELA COMUNITAT VALENCIANA</b>  <b>FICHA ANEXA II. SOLICITUD DE VISADO DE PLANES DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS DE LA COMUNITAT VALENCIANA</b>	<b>ANNEX ANEXO</b>  <b>II</b>
<b>A FITXA PLA D'IGUALTAT FICHA PLAN DE IGUALDAD</b>			
NUM. FITXA (1) N.º FICH 19	NOM DE L'ENTITAT / NOMBRE DE LA ENTIDAD ALCER Castalia		
ÀREA (2) / ÁREA(2) <b>Prevención del Acoso Sexual y por Razón de Sexo (A19)</b>			
NUM. ACCIÓ/MESURA (3) N.º ACCIÓN/MEDIDA <b>A19</b>	ACCIÓ/MESURA / ACCIÓN/MEDIDA Adaptar el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo a las personas usuarias de la asociación.		
TEMPORITZACIÓ / TEMPORIZACIÓN			
DATA D'INICI FECHA DE INICIO 2024		DATA DE FINALITZACIÓ FECHA DE FIN 2025	
OBJECTIUS / OBJETIVOS			
Seguir con la prevención y la formación en materia de acoso sexual y por razón de sexo, facilitando a la plantilla las herramientas adecuadas, revisando y actualizando el protocolo para la detección, prevención y actuación en los supuestos de acoso sexual y por razón de sexo, adaptándolo a las personas usuarias de la entidad, teniendo en cuenta o añadiendo las nuevas formas de acoso a través de Internet, así como contemplar la perspectiva de la diversidad funcional.			
DESCRIPCIÓ / DESCRIPCIÓN			
Adaptar el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo y género a las personas usuarias de la asociación.			
RECURSOS UTILITZATS (humans, materials i econòmics) / RECURSOS EMPLEADOS (humanos, materiales y económicos)			
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Guías y documentación de apoyo.</li> <li>- Área de Igualdad y RR.HH.</li> <li>- 300 € (coste aproximado en horas de dedicación del personal).</li> </ul>			
MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN			

<ul style="list-style-type: none"> <li>- Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo adaptado.</li> <li>- Reuniones de seguimiento y evaluación.</li> <li>- Informes de evaluación intermedia y final.</li> </ul>
PERSONAL A QUI VA DIRIGIT, DESAGREGAT PER SEXE / PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO, DESAGREGADO POR SEXO
Plantilla
PERSONAL RESPONSABLE PER AL SEU SEGUIMENT I EXECUCIO / PERSONAL RESPONSABLE PARA SU SEGUIMIENTO Y EJECUCIÓN
Comisión de Igualdad y RR.HH.
DIAGNOSTIC DE SITUACIO DE PARTIDA I INDICADORS DE GÈNERE (QUANTITATIUS I QUALITATIUS) PER A LA SEUA VALORACIÓ DIAGNÒSTICO DE SITUACIÓN DE PARTIDA E INDICADORES DE GÉNERO (CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS) PARA SU VALORACIÓN
<ul style="list-style-type: none"> <li>- N.º de revisiones realizadas del protocolo.</li> <li>- N.º de modificaciones o de contenido añadido en el protocolo.</li> </ul>
OBSERVACIONS / OBSERVACIONES
<p>(55) Es detallaran tantes accions/mesures com es plantegen implantar o executar en el pla d'igualtat. <i>Se detallarán tantas acciones/medidas como se planteen implantar o ejecutar en el plan de igualdad.</i></p> <p>(56) Àrees segons el que s'estableix en l'art. 3 del Decret 133/2007 i l'art. 46.2 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març per a la igualtat efectiva de dones i homes. <i>Áreas según lo establecido en el art. 3 del Decreto 133/2007 y el art. 46.2 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.</i></p> <p>(57) Número de mesura/acció dins de l'àrea corresponent. <i>Número de medida/acción dentro del área correspondiente.</i></p>


 <b>GENERALITAT VALENCIANA</b>		<b>FITXA ANNEXA II. SOL·LICITUD DE VISAT DE PLANS D'IGUALTAT EN LES EMPRESSES DELA COMUNITAT VALENCIANA</b>  <b>FICHA ANEXA II. SOLICITUD DE VISADO DE PLANES DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS DE LA COMUNITAT VALENCIANA</b>	<b>ANNEX ANEXO</b>  <b>II</b>
<b>A FITXA PLA D'IGUALTAT FICHA PLAN DE IGUALDAD</b>			
NUM. FITXA (1) N.º FICHA 20	NOM DE L'ENTITAT / NOMBRE DE LA ENTIDAD ALCER Castalia		
ÀREA (2) / ÁREA(2) <b>Prevenció del Acoso Sexual y por Razón de Sexo (A20)</b>			
NÚM. ACCIÓ/MESURA (3) N.º ACCIÓ/MEDIDA <b>A20</b>	ACCIÓ/MESURA / ACCIÓN/MEDIDA Formació en matèria de igualtat de les persones que intervingan en casos de acoso en la entitat.		
TEMPORITZACIÓ / TEMPORIZACIÓN			
DATA D'INICI FECHA DE INICIO 2024		DATA DE FINALITZACIÓ FECHA DE FIN 2025	
OBJECTIUS / OBJETIVOS Seguir con la prevención y la formación en materia de acoso sexual y por razón de sexo, facilitando a la plantilla las herramientas adecuadas, revisando y actualizando el protocolo para la detección, prevención y actuación en los supuestos de acoso sexual y por razón de sexo, adaptándolo a las personas usuarias de la entidad, teniendo en cuenta o añadiendo las nuevas formas de acoso a través de Internet, así como contemplar la perspectiva de la diversidad funcional.			
DESCRIPCIÓ / DESCRIPCIÓN Acció de formació de plantilla en matèria de igualtat de les persones que intervingan en los posibles casos que se produzcan por acoso en la entidad.			
RECURSOS UTILITZATS (humans, materials i econòmics) / RECURSOS EMPLEADOS (humanos, materiales y económicos)			
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Profesorado para impartir la formación, si es presencial será necesario disponer de un espacio habilitado, si es online las necesidades son las acordes a la formación online.</li> <li>- Presupuesto de formación de 5 horas por acción formativa: 600€ la acción formativa (precio</li> </ul>			




estimado, dependerá del número de personas que recibirán la formación).
<b>MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ</b> <i>MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</i>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Formación en materia de igualdad.</li> <li>- Reuniones de seguimiento y evaluación.</li> <li>- Informes de evaluación intermedia y final.</li> </ul>
<b>PERSONAL A QUI VA DIRIGIT, DESAGREGAT PER SEXE / PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO, DESAGREGADO POR SEXO</b>
Personas que intervengan en casos de acoso en la entidad.
<b>PERSONAL RESPONSABLE PER AL SEU SEGUIMENT I EXECUCIO / PERSONAL RESPONSABLE PARA SU SEGUIMIENTO Y EJECUCION</b>
Comisión de Igualdad y RR.HH.
<b>DIAGNOSTIC DE SITUACIÓ DE PARTIDA I INDICADORS DE GÈNERE (QUANTITATIUS I QUALITATIUS) PER A LA SEUA VALORACIÓ</b> <i>DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN DE PARTIDA E INDICADORES DE GÉNERO (CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS) PARA SU VALORACIÓN</i>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Evidencias de la formación realizada como imágenes, circulares, informes, etc.</li> <li>- Temario impartido y horas de formación.</li> <li>- Nivel de satisfacción de la formación realizada por las personas asistentes.</li> </ul>
<b>OBSERVACIONS / OBSERVACIONES</b>
<p>(58) Es detallaran tantes accions/mesures com es plantegen implantar o executar en el pla d'igualtat. <i>Se detallarán tantas acciones/medidas como se planteen implantar o ejecutar en el plan de igualdad.</i></p> <p>(59) Àrees segons el que s'estableix en l'art. 3 del Decret 133/2007 i l'art. 46.2 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març per a la igualtat efectiva de dones i homes. <i>Áreas según lo establecido en el art. 3 del Decreto 133/2007 y el art. 46.2 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.</i></p> <p>(60) Número de mesura/acció dins de l'àrea corresponent. <i>Número de medida/acción dentro del área correspondiente.</i></p>

 <b>GENERALITAT VALENCIANA</b>	<b>FITXA ANNEXA II. SOL·LICITUD DE VISAT DE PLANS D'IGUALTAT EN LES EMPRESES DELA COMUNITAT VALENCIANA</b>  <b>FICHA ANEXA II. SOLICITUD DE VISADO DE PLANES DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS DE LA COMUNITAT VALENCIANA</b>	<b>ANNEX ANEXO</b>  <b>II</b>
	<b>A FITXA PLA D'IGUALTAT</b> <b>FICHA PLAN DE IGUALDAD</b>	
NÚM. FITXA (1) N.º FICH 21	NÓM DE L'ENTITAT / NOMBRE DE LA ENTIDAD ALCER Castalia	
ÀREA (2) / ÀREA(2) <b>Prevención del Acoso Sexual y por Razón de Sexo (A21)</b>		
NÚM. ACCIÓ/MESURA (3) N.º ACCIÓN/MEDIDA <b>A21</b>	ACCIÓ/MESURA / ACCIÓN/MEDIDA Difusión de manera efectiva del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo y género.	
<b>TEMPORITZACIÓ / TEMPORIZACIÓN</b>		
DATA D'INICI FECHA DE INICIO 2024		DATA DE FINALITZACIÓ FECHA DE FIN 2025
<b>OBJECTIUS / OBJETIVOS</b>		
Seguir con la prevención y la formación en materia de acoso sexual y por razón de sexo, facilitando a la plantilla las herramientas adecuadas, revisando y actualizando el protocolo para la detección, prevención y actuación en los supuestos de acoso sexual y por razón de sexo, adaptándolo a las personas usuarias de la entidad, teniendo en cuenta o añadiendo las nuevas formas de acoso a través de Internet, así como contemplar la perspectiva de la diversidad funcional.		
<b>DESCRIPCIÓ / DESCRIPCIÓN</b>		
Difundir de manera efectiva el protocolo de acoso.		
<b>RECURSOS UTILITZATS (humans, materials i econòmics) / RECURSOS EMPLEADOS (humanos, materiales y económicos)</b>		


<ul style="list-style-type: none"> <li>- Àrea de Igualdad, Comunicació i RR.HH.</li> <li>- La publicitat e informació se realitzarà amb recursos propis.</li> <li>- Horas estimadas de trabajo interno: 20h * 20€/hora = 400</li> </ul>
MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Protocolo y canales de difusión.</li> <li>- Reuniones de seguimiento y evaluación.</li> <li>- Informes de evaluación intermedia y final.</li> </ul>
PERSONAL A QUI VA DIRIGIT, DESAGREGAT PER SEXE / PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO, DESAGREGADO POR SEXO
Plantilla
PERSONAL RESPONSABLE PER AL SEU SEGUIMENT I EXECUCIÓ / PERSONAL RESPONSABLE PARA SU SEGUIMIENTO Y EJECUCIÓN
Comisión de Igualdad y RR.HH.
DIAGNÒSTIC DE SITUACIÓ DE PARTIDA I INDICADORS DE GÈNERE (QUANTITATIUS I QUALITATIUS) PER A LA SEUA VALORACIÓ DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN DE PARTIDA E INDICADORES DE GÉNERO (CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS) PARA SU VALORACIÓN
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Protocolo.</li> <li>- Guía breve de cómo pedir ayuda.</li> <li>- Mecanismo de comunicación para dar traslado a la plantilla</li> </ul>
OBSERVACIONS / OBSERVACIONES
<p>(61) Es detallaran tantes accions/mesures com es plantegen implantar o executar en el pla d'igualtat. <i>Se detallarán tantas acciones/medidas como se planteen implantar o ejecutar en el plan de igualdad.</i></p> <p>(62) Àrees segons el que s'estableix en l'art. 3 del Decret 133/2007 i l'art. 46.2 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març per a la igualtat efectiva de dones i homes. <i>Áreas según lo establecido en el art. 3 del Decreto 133/2007 y el art. 46.2 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.</i></p> <p>(63) Número de mesura/acció dins de l'àrea corresponent. <i>Número de medida/acción dentro del área correspondiente.</i></p>

 <p>GENERALITAT VALENCIANA</p>	<p>FITXA ANNEXA II. SOL·LICITUD DE VISAT DE PLANS D'IGUALTAT EN LES EMPRESSES DELA COMUNITAT VALENCIANA</p> <p>FICHA ANEXA II. SOLICITUD DE VISADO DE PLANES DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS DE LA COMUNITAT VALENCIANA</p>	<p>ANNEX ANEXO</p> <p>II</p>
<p><b>A</b> FITXA PLA D'IGUALTAT FICHA PLAN DE IGUALDAD</p>		
<p>NÚM. FITXA (1) N.º FICH 22</p>	<p>NOM DE L'ENTITAT / NOMBRE DE LA ENTIDAD ALCER Castalia</p>	
<p>ÀREA (2) / ÀREA(2) <b>Apoyo a las trabajadoras víctimas de la violencia de género (A22)</b></p>		
<p>NÚM. ACCIÓ/MESURA (3) N.º ACCIÓN/MEDIDA A22</p>	<p>ACCIÓ/MESURA / ACCIÓN/MEDIDA Elaboración de un documento que recopile los derechos laborales y de seguridad social reconocidos legal o por convenio a las víctimas de violencia de género.</p>	
<p>TEMPORITZACIÓ / TEMPORIZACIÓN</p>		
<p>DATA D'INICI FECHA DE INICIO 2026</p>	<p>DATA DE FINALITZACIÓ FECHA DE FIN 2027</p>	
<p>OBJECTIUS / OBJETIVOS</p>		
<p>Promover un entorno laboral comprometido con el apoyo a las mujeres víctimas de la violencia de género e informar a toda la plantilla.</p>		
<p>DESCRIPCIÓ / DESCRIPCIÓN</p>		
<p>Elaboración de un documento que recopile los derechos laborales y de seguridad social acorde a la normativa en vigor para las trabajadoras víctimas de la violencia de género y darlo a conocer a la plantilla por los canales oficiales de información.</p>		
<p>RECURSOS UTILITZATS (humans, materials i econòmics) / RECURSOS EMPLEADOS (humanos, materiales y económicos)</p>		

<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se llevará a cabo por las personas designadas por la entidad y la Junta Directiva con la colaboración de la Comisión de Igualdad. Serán recursos propios.</li> <li>- Presupuesto estimado: 20h * 20€/h= 400€.</li> </ul>
<b>MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ</b> <b>MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Documento elaborado.</li> <li>- Reuniones de seguimiento y evaluación.</li> <li>- Informes de evaluación intermedia y final.</li> </ul>
<b>PERSONAL A QUI VA DIRIGIT, DESAGREGAT PER SEXE / PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO, DESAGREGADO POR SEXO</b>
Plantilla
<b>PERSONAL RESPONSABLE PER AL SEU SEGUIMENT I EXECUCIO / PERSONAL RESPONSABLE PARA SU SEGUIMIENTO Y EJECUCION</b>
Comisión de Igualdad y RR.HH.
<b>DIAGNOSTIC DE SITUACIÓ DE PARTIDA I INDICADORS DE GÈNERE (QUANTITATIUS I QUALITATIUS) PER A LA SEUA VALORACIÓ DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN DE PARTIDA E INDICADORES DE GÉNERO (CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS) PARA SU VALORACIÓN</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Verificar la elaboración del documento previsto.</li> <li>- Verificar el traslado de la información a la plantilla sobre el contenido del documento.</li> </ul>
<b>OBSERVACIONS / OBSERVACIONES</b>
<p>(64) Es detallaran tantes accions/mesures com es plantegen implantar o executar en el pla d'igualtat. <i>Se detallarán tantas acciones/medidas como se planteen implantar o ejecutar en el plan de igualdad.</i></p> <p>(65) Àrees segons el que s'estableix en l'art. 3 del Decret 133/2007 i l'art. 46.2 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març per a la igualtat efectiva de dones i homes. <i>Áreas según lo establecido en el art. 3 del Decreto 133/2007 y el art. 46.2 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.</i></p> <p>(66) Número de mesura/acció dins de l'àrea corresponent. <i>Número de medida/acción dentro del área correspondiente.</i></p>

 <b>GENERALITAT VALENCIANA</b>	<b>FITXA ANNEXA II. SOL·LICITUD DE VISAT DE PLANS D'IGUALTAT EN LES EMPRESES DELA COMUNITAT VALENCIANA</b>  <b>FICHA ANEXA II. SOLICITUD DE VISADO DE PLANES DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS DE LA COMUNITAT VALENCIANA</b>	<b>ANNEX ANEXO</b>  <b>II</b>
	<b>A FITXA PLA D'IGUALTAT FICHA PLAN DE IGUALDAD</b>	
NÚM. FITXA (1) N.º FICH 23	NOM DE L'ENTITAT / NOMBRE DE LA ENTIDAD ALCER Castalia	
ÀREA (2) / ÀREA(2) <b>Apoyo a las trabajadoras víctimas de la violencia de género (A23)</b>		
NÚM. ACCIÓ/MESURA (3) N.º ACCIÓN/MEDIDA <b>A23</b>	ACCIÓ/MESURA / ACCIÓN/MEDIDA Difundir los derechos de las víctimas de violencia de género.	
<b>TEMPORITZACIÓ / TEMPORIZACIÓN</b>		
DATA D'INICI FECHA DE INICIO 2026	DATA DE FINALITZACIÓ FECHA DE FIN 2027	
<b>OBJECTIUS / OBJETIVOS</b>		
Promover un entorno laboral comprometido con el apoyo a las mujeres víctimas de la violencia de género e informar a toda la plantilla.		
<b>DESCRIPCIO / DESCRIPCIÓN</b>		
Elaboración de un documento que recopile los derechos laborales y de seguridad social acorde a la normativa en vigor para las trabajadoras víctimas de la violencia de género y darlo a conocer a la plantilla por los canales oficiales de información.		

<b>RECURSOS UTILITZATS (humans, materials i econòmics) / RECURSOS EMPLEADOS (humanos, materiales y económicos)</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se llevará a cabo por las personas designadas por la entidad y la Junta Directiva con la colaboración de la Comisión de Igualdad. Serán recursos propios.</li> <li>- Presupuesto estimado: 20h * 20€/h= 400€.</li> </ul>	
<b>MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ / MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Difusión del documento elaborado.</li> <li>- Reuniones de seguimiento y evaluación.</li> <li>- Informes de evaluación intermedia y final.</li> </ul>	
<b>PERSONAL A QUI VA DIRIGIT, DESAGREGAT PER SEXE / PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO, DESAGREGADO POR SEXO</b>	
Plantilla	
<b>PERSONAL RESPONSABLE PER AL SEU SEGUIMENT I EXECUCIÓ / PERSONAL RESPONSABLE PARA SU SEGUIMIENTO Y EJECUCIÓN</b>	
Comisión de Igualdad y RR.HH.	
<b>DIAGNOSTIC DE SITUACIÓ DE PARTIDA I INDICADORS DE GÈNERE (QUANTITATIUS I QUALITATIUS) PER A LA SEUA VALORACIÓ / DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN DE PARTIDA E INDICADORES DE GÉNERO (CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS) PARA SU VALORACIÓN</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Evidencias de la publicación y difusión realizada.</li> </ul>	
<b>OBSERVACIONS / OBSERVACIONES</b>	
<p>(67) Es detallaran tantes accions/mesures com es plantegen implantar o executar en el pla d'igualtat. <i>Se detallarán tantas acciones/medidas como se planteen implantar o ejecutar en el plan de igualdad.</i></p> <p>(68) Àrees segons el que s'estableix en l'art. 3 del Decret 133/2007 i l'art. 46.2 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març per a la igualtat efectiva de dones i homes. <i>Áreas según lo establecido en el art. 3 del Decreto 133/2007 y el art. 46.2 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.</i></p> <p>(69) Número de mesura/acció dins de l'àrea corresponent. <i>Número de medida/acción dentro del área correspondiente.</i></p>	

 <b>GENERALITAT VALENCIANA</b>		<b>FITXA ANNEXA II. SOL·LICITUD DE VISAT DE PLANS D'IGUALTAT EN LES EMPRESES DELA COMUNITAT VALENCIANA</b>  <b>FICHA ANEXA II. SOLICITUD DE VISADO DE PLANES DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS DE LA COMUNITAT VALENCIANA</b>	<b>ANNEX ANEXO</b>  <b>II</b>
<b>A FITXA PLA D'IGUALTAT / FICHA PLAN DE IGUALDAD</b>			
NUM. FITXA (1) N.º FICHA 24	NOM DE L'ENTITAT / NOMBRE DE LA ENTIDAD ALCER Castalia		
ÀREA (2) / ÁREA(2) <b>Salud laboral (A24)</b>			
NÚM. ACCIÓ/MESURA (3) N.º ACCIÓ/MEDIDA <b>A24</b>	ACCIÓ/MESURA / ACCIÓN/MEDIDA Aplicación de la perspectiva de género en todos los procesos de salud laboral de la entidad.		
<b>TEMPORITZACIÓ / TEMPORIZACIÓN</b>			
DATA D'INICI FECHA DE INICIO 2024		DATA DE FINALITZACIÓ FECHA DE FIN 2027	
<b>OBJECTIUS / OBJETIVOS</b>			
Incluir la perspectiva de género en la salud laboral.			
<b>DESCRIPCIO / DESCRIPCIÓN</b>			
Analizar las necesidades de las trabajadoras de la entidad en materia de salud laboral, para aplicar la perspectiva de género en todas áreas que sea posible. Entre otras cuestiones, se tendrá en cuenta la situación de embarazo y lactancia natural.			

<p>RECURSOS UTILITZATS (humans, materials i econòmics) / RECURSOS EMPLEADOS (humanos, materiales y económicos)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Se llevará a cabo por las personas designadas por la entidad con la colaboración de la Comisión de Igualdad y del servicio preventivo de riesgos laborales.</li> <li>- Presupuesto estimado: 30h * 20€/h= 600€.</li> </ul>
<p>MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Procesos de salud laboral con perspectiva de género.</li> <li>- Reuniones de seguimiento y evaluación.</li> <li>- Informes de evaluación intermedia y final.</li> </ul>
<p>PERSONAL A QUI VA DIRIGIT, DESAGREGAT PER SEXE / PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO, DESAGREGADO POR SEXO</p> <p>Plantilla</p>
<p>PERSONAL RESPONSABLE PER AL SEU SEGUIMENT I EXECUCIÓ / PERSONAL RESPONSABLE PARA SU SEGUIMIENTO Y EJECUCIÓN</p> <p>Comisión de Igualdad y RR.HH.</p>
<p>DIAGNOSTIC DE SITUACIÓ DE PARTIDA I INDICADORS DE GÈNERE (QUANTITATIUS I QUALITATIUS) PER A LA SEUA VALORACIÓ DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN DE PARTIDA E INDICADORES DE GÉNERO (CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS) PARA SU VALORACIÓN</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Informes realizados con los resultados del análisis en materia de salud laboral.</li> <li>- Evidencias de las acciones llevadas a cabo tras el estudio realizado.</li> </ul>
<p>OBSERVACIONS / OBSERVACIONES</p>
<p>(70) Es detallaran tantes accions/mesures com es plantegen implantar o executar en el pla d'igualtat. <i>Se detallarán tantas acciones/medidas como se planteen implantar o ejecutar en el plan de igualdad.</i></p> <p>(71) Àrees segons el que s'estableix en l'art. 3 del Decret 133/2007 i l'art. 46.2 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març per a la igualtat efectiva de dones i homes. <i>Áreas según lo establecido en el art. 3 del Decreto 133/2007 y el art. 46.2 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.</i></p> <p>(72) Número de mesura/acció dins de l'àrea corresponent. <i>Número de medida/acción dentro del área correspondiente.</i></p>

## Presupuesto por área:

ÁREA	PRESUPUESTO
Proceso de selección y contratación	1.300€
Clasificación profesional	300€
Formación	1.200€
Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida familiar, laboral y personal	1.100€
Comunicación inclusiva y no sexista	1.400€
Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	1.600€
Apoyo a las trabajadoras víctimas de la violencia de género	600€
Salud laboral	600€
<b>SUBTOTAL</b>	<b>8.100€</b>



## 7. APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO

El II Plan de Igualdad de ALCER Castalia, 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 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 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 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 II PIO, para después, trasladarlo a la Comisión de 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. Se Anexa la plantilla para realizar el seguimiento de las medidas del Plan de Igualdad (**ANEXO III**).

## 8. 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 II 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 Igualdad.

La evaluación se fija en las siguientes fechas:

- Evaluación intermedia en febrero de 2025.
- Evaluación final en febrero de 2027, dado que la vigencia del plan es hasta febrero de 2027, aproximadamente en esa fecha la evaluación final deberá realizarse.

La información se recopilará mediante las reuniones semestrales de la Comisión de 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 III 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.

## 9. CALENDARIO DE ACTUACIONES

A continuación, se detalla el calendario de actuación para la implantación, seguimiento, revisión y evaluación del II Plan de Igualdad de ALCER Castalia:

CRONOGRAMA	N.º Acción	2023	2024	2025	2026	2027
1. Proceso de selección y contratación	A1 - 1.1					
	A2 - 1.2					
	A3 - 1.3					
2. Clasificación profesional	A4 - 2.1					
3. Formación	A5 - 3.1					
	A6 - 3.2					
	A7 - 3.3					
4. Retribuciones	A8 - 4.1					
5. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	A9 - 5.1					
	A10 - 5.2					
	A11 - 5.3					

	A12 - 5.4					
	A13 - 5.5					
	A14 - 5.6					
6. Comunicación inclusiva y no sexista	A15 - 6.1					
	A16 - 6.2					
	A17 - 6.3					
7. Prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo	A18 - 7.1					
	A19 - 7.2					
	A20 - 7.3					
	A21 - 7.4					
8. Apoyo a las trabajadoras víctimas de la violencia de género	A22 - 8.1					
	A23 - 8.2					
9. Salud laboral	A24 - 9.1					

## 10. COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD

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.

En este sentido, durante el primer trimestre de la vigencia del II Plan de Igualdad, se constituirá la comisión de igualdad, para las funciones descritas en el párrafo anterior. Como **Anexo IV**, se adjunta reglamento de funcionamiento interno de dicho órgano, el cual, será aprobado en la primera reunión de constitución de la comisión de igualdad.

## 11. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

Cuando se detecten posibles discrepancias fruto de la aplicación del presente Plan de Igualdad en el seno de la entidad, se mediará con las partes suscriptoras de este plan detallando la problemática en cuestión y proponiendo alternativas para la solución del problema concreto. Dejando abierta la opción de realizar aportaciones por parte de todas las personas participantes, en este caso, se realizaría mediante encuestas para toda la plantilla siendo anónimas las respuestas donde solo se recogerán los datos del sexo y las propuestas.

Esto se llevará a cabo para las discrepancias surgidas tanto en la aplicación, seguimiento, revisión o evaluación del plan de igualdad, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación.

Fdo: Neus Pons Sábado.  
Gerente de la entidad.

Fdo: Noelia Córcoles Ruiz.  
Trabajadora Social. Representante  
Legal de las personas Trabajadoras.  
Sindicato UGT.

## 12. FIRMA DEL PLAN DE IGUALDAD

Visto que se ha revisado todo el Plan de Igualdad por todas las partes que conforman la Comisión Negociadora, se acuerda la conformidad del documento final del II PIO de la entidad, procediéndose a tramitar su firma y su posterior presentación en REGCON.

**Fdo: Neus Pons Sábado.**  
Gerente de la entidad.



**ALCER CASTALIA**  
ASOCIACIÓN DE ENFERMOS RENALES  
Y TRASPLANTADOS

CIF: G-12047239  
C/Enmedio, 22, 2º, E · 12001 Castellón  
Telf.: 964228363

**Fdo: Noelia Córcoles Ruiz.**  
Trabajadora Social. Representante  
Legal de las personas Trabajadoras.  
Sindicato UGT.



## 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.