

# PLAN DE IGUALDAD DE APROSCOM FUNDACIÓ

apros  
com

Fecha aprobación: 15/11/2023

The bottom section of the page contains several handwritten signatures in blue ink. On the left, there are two distinct signatures. In the center, there is a signature that appears to be 'Miguel' written over a horizontal line. To the right of this, there are two more signatures, one of which is a large, stylized signature that spans across the right side of the page.

ÍNDICE.

O. PRESENTACIÓN	3
I. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD	6
II. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL	7
III. RESULTADOS DEL INFORME DIAGNÓSTICO Y DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA Y PLAN DE ACCIÓN Y DE CORRECCIÓN DE LAS DESIGUALDADES RETRIBUTIVAS	8
RESULTADOS DEL INFORME DIAGNÓSTICO	8
RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA	12
PLAN DE ACCIÓN Y DE CORRECCIÓN DE LAS DESIGUALDADES RETRIBUTIVAS	13
IV. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD	20
V. MEDIDAS DE IGUALDAD	28
VI. APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO	52
VII. REVISIÓN Y EVALUACIÓN DEL PLAN	55
VIII. CALENDARIO DE ACTUACIONES	59
IX. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN	60
ANEXO I	61

Handwritten signatures in blue ink, including several illegible scribbles and one signature that appears to read 'Pedro'.

## O. PRESENTACIÓN.

### TRAYECTORIA DE LA ORGANIZACIÓN

La entidad nació en 1969 como asociación de familiares de personas con discapacidad intelectual. El año 1976 se redactaron los primeros estatutos de la asociación, que se transformó en fundación en 2013.

El año 1976 se inaugura el centro de educación especial Joan Mesquida y se pone en marcha el primer taller ocupacional. Con el paso de los años, se han ido poniendo en funcionamiento otros centros y servicios, que engloban las diversas áreas y etapas de la vida de las personas.

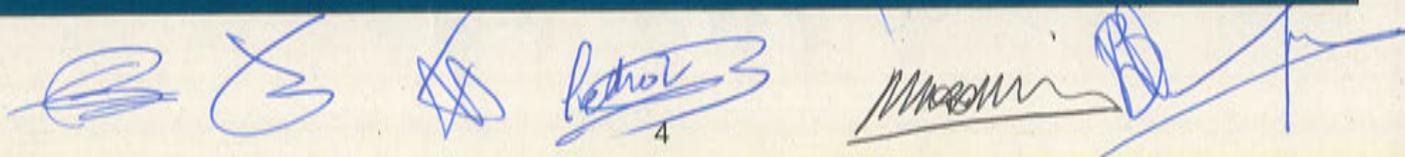
### PECULIARIDADES DE LA ACTIVIDAD DESARROLLADA Y DE CADA CENTRO DE TRABAJO

Sector feminizado

Handwritten signatures in blue ink, including a star-like symbol, a signature that appears to be 'Pedro', and several other stylized signatures.

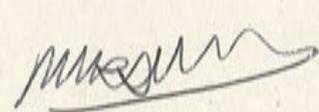
A continuación, se presenta una ficha con datos de la Organización:

DATOS DE LA ORGANIZACIÓN			
Razón social	APROSCOM FUNDACIÓ		
NIF	G07065386		
Domicilio social	Carrer Es Canyar, s/n 07500 Manacor		
Forma jurídica	Fundació	Año de constitución	1976
RESPONSABLE DE LA ENTIDAD			
NOMBRES	Antoni Xavier Gayà Sunyer		
CARGO	Gerent		
TELÉFONO	971552625		
E-MAIL	agaya@aproscm.org		
RESPONSABLE DE IGUALDAD			
NOMBRES	Eva de Francisco Puente		
CARGO	Responsable de comunicació		
TELÉFONO	679311437		
E-MAIL	evadfp@aproscm.org		
ACTIVIDAD			
SECTOR ACTIVIDAD	ACTIVIDADES DE SERVICIOS SOCIALES SIN ALOJAMIENTO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD, OTRA EDUCACION N.C.O.P.		
CNAE	8812, 8559		
DESCRIPCIÓN ACTIVIDAD	L'organització ofereix serveis i programes dirigits a persones amb discapacitat intel·lectual i del desenvolupament i a les seves famílies.		
DISPERSIÓN GEOGRÁFICA Y ÁMBITO DE ACTUACIÓN	Autonómico		
DIMENSIÓN			



Personas Trabajadoras	Mujeres	266	Hombres	118	Total	384
Centros de trabajo	2					
Facturación anual (€)	9645532					
<b>ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS</b>						
Dispone de departamento de personal	Si					
Si dispone de RLT, indique si ésta tiene representatividad de todos los Centros	Si	X	No		No tengo RLT	
Nº DE MIEMBROS DE LA REPRESENTACIÓN LEGAL Y/O SINDICAL DE LAS TRABAJADORAS Y TRABAJADORES	MUJERES	3	HOMBRES	1	TOTAL	4






## I. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD.

Se indican a continuación las partes legítimas que suscriben el Plan de Igualdad:

### 1. Parte social:

Pedro Lechado Artigues- DNI: 18215377K

María Francisca Barceló Covas- DNI: 18220278T

María del Mar Lechado Artigues- DNI: 41617004E

Lourdes Medina Barceló- DNI: 41520769L

### 2. Parte Empresarial:

Antoni Xavier Gayà Sunyer- DNI: 18215377K

Visitación Jiménez Tebar- DNI: 34065575E

Victoria Pascual López- DNI: 18226585M

Eva de Francisco Puente- DNI: 70867521J

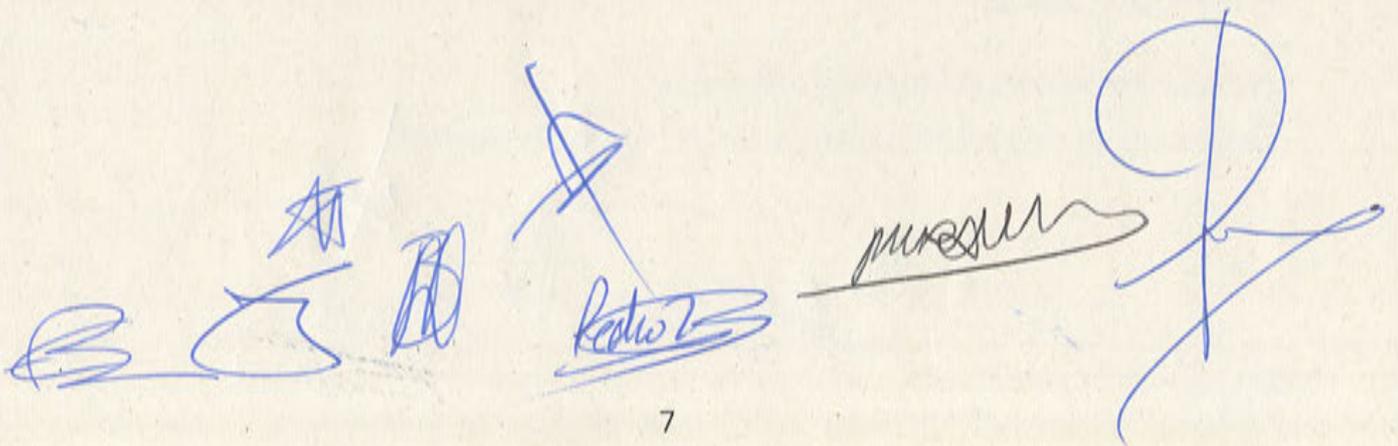
## II. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL.

Este Plan de Igualdad será de aplicación a la totalidad de las personas trabajadoras de la Organización, así como en su caso, a las personas cedidas por empresas de trabajo temporal, durante los períodos de prestación de servicio en la entidad usuaria.

El ámbito territorial del Plan es Autonómico y afecta a todos los centros de trabajo.

Este Plan entra en vigor el día de su aprobación por la Comisión Negociadora de Igualdad, a partir de la fecha indicada, en el plazo de 15 días para su remisión a la autoridad laboral competente, a los efectos de registro y depósito y publicidad en los términos previstos en el RD 901/2020 de 13 de octubre. Desde su vigencia el Plan de Igualdad estará en vigor durante cuatro años.

Con el fin de posibilitar la firma de un nuevo Plan, la representación social y empresarial constituirán una comisión negociadora provisional tres meses antes de la finalización de su vigencia para comenzar las negociaciones del siguiente (RD 901/2020 de 13 de octubre).



Handwritten signatures in blue ink, including a large stylized signature on the right and several smaller ones on the left.

### III. RESULTADOS DEL INFORME DIAGNÓSTICO Y DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA, Y PLAN DE ACCIÓN Y DE CORRECCIONES DE LAS DESIGUALDADES RETRIBUTIVAS

Conjuntamente con el Plan de Igualdad, se registra el Informe de Diagnóstico completo, así como la Auditoría Retributiva. Su contenido, se resume a continuación.

#### RESULTADOS DEL INFORME DIAGNÓSTICO

Se ha realizado un Informe Diagnóstico de la situación de Igualdad en APROSCOM FUNDACIÓ en el que, entre otros aspectos, se hacen constar los siguientes:

- Metodología y herramientas utilizadas
- Datos básicos de la Organización
- Información corporativa
- Análisis cuantitativo de la plantilla
- Análisis de Igualdad por materias

A continuación, se resumen las materias analizadas y las principales conclusiones:

#### - Materias analizadas en el Diagnóstico

Recogidas en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Habiéndose incorporado en el diagnóstico materias adicionales no enumeradas en el precitado artículo 46.2:

- j) Lenguaje y comunicación no sexista
- k) Violencia de género

#### - Principales problemas y dificultades detectadas:

#### - Fortalezas y debilidades de la Organización en materia de Igualdad:

Handwritten signatures in blue ink, including a large stylized signature on the right and several smaller ones on the left.

ÍTEM	FORTALEZA	DEBILIDAD
Proceso de selección y contratación		Los perfiles profesionales y las funciones de los puestos de trabajo dejan un margen a la subjetividad, que puede ser fuente de discriminación
		La descripción de puestos de trabajo con la que cuenta la empresa debe revisarse para asegurar su eficacia como herramienta de igualdad, especialmente en el ámbito de la selección y contratación
	Por su parte, la existencia de un protocolo de selección y contratación corporativo previene contra la aplicación de sesgos de género individuales en este proceso	
	La participación de personal de Recursos humanos permite introducir mejoras rápidamente en este proceso	
Clasificación profesional	El sistema de clasificación profesional es completo y comprende todos los puestos de trabajo de la Organización	
Retribuciones	La Organización ha realizado una Valoración de Puestos de Trabajo acorde a la Normativa de aplicación	
	La Organización ha realizado el Registro retributivo exigido en la Normativa laboral	

Handwritten signatures in blue ink, including several illegible signatures and a large stylized signature on the right side.

Formación	El Plan de Formación se concibe como una herramienta para introducir mejoras en materia de Igualdad en la Organización	
	El Plan de formación incluye medidas de adaptación de jornada para la asistencia a cursos de formación	
Promoción profesional		Los criterios de aplicación de las promociones, al no estar documentados, dejan un margen a la subjetividad, que puede ser fuente de discriminación
Condiciones de trabajo	Se ha introducido en la cultura corporativa mecanismos de garantía de los derechos digitales de las personas trabajadoras	
		La Organización aún no aprobado e implantado una política de desconexión digital
Salud Laboral desde unas perspectiva de género	Se han tenido en cuenta riesgos laborales específicos de las mujeres, como las situaciones de embarazo y lactancia	
		La Organización aún no ha adaptado los procesos de gestión de Prevención de Riesgos Laborales y medición del trabajo a la modalidad de trabajo no presencial

Handwritten signatures in blue ink, including a large signature on the right and several smaller ones on the left.

Condiciones de trabajo	La revisión del sistema de organización del trabajo ha sido realizada por personal con formación en Igualdad	
	Se ha revisado el lenguaje empleado en este documento	
Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	La Organización tiene implantadas algunas medidas para garantizar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.	
	La Organización realiza esfuerzos en la comunicación de las medidas de conciliación disponibles por parte de la plantilla	
Infrarrepresentación femenina	La participación de mujeres y hombres en los distintos niveles jerárquicos, grupos y subgrupos profesionales y su evolución en los cuatro años anteriores al periodo de estudio de datos ha sido positiva, tendiendo al equilibrio	
Violencia de género		La Organización no prevé el asesoramiento o apoyo profesional psicológico y/o médico a las víctimas de violencia de género
Prevención del acoso sexual y porrazón de sexo	La Organización cuenta con un protocolo de acoso completo y alineado con las exigencias legales y éticas al respecto	
Lenguaje y comunicación no sexista	La denominación de los puestos de trabajo de la empresa ha sido revisada y renombrada utilizando lenguaje no sexista	

## RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

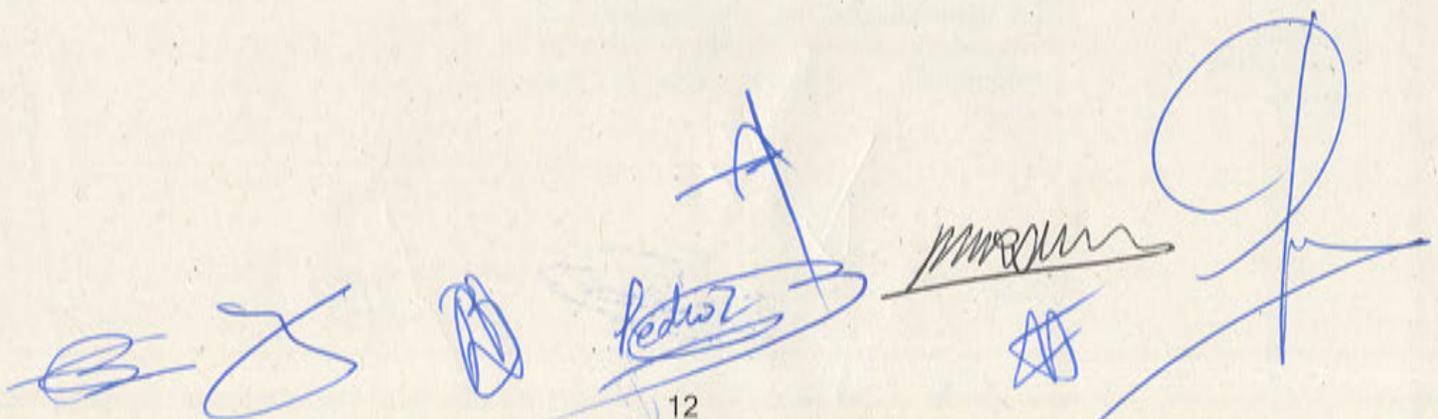
De conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de Octubre, de Igualdad Retributiva entre mujeres y hombres, se ha realizado en APROSCOM FUNDACIÓ el preceptivo Informe de Auditoría retributiva en el que, entre otros aspectos, se hace constar la vigencia de la misma, que coincide con la del Plan de Igualdad del que forma parte durante cuatro años desde el día de su aprobación por la Comisión Negociadora de Igualdad.

En desarrollo de lo anterior y conforme marca el tenor literal del Artículo 8.2.d) del mencionado Real Decreto 901/2020, el Plan de Igualdad deberá contener, además de la vigencia y periodicidad, los resultados de la Auditoría Retributiva, cuyo contenido se resume a continuación:

El análisis de los salarios por sexo se encuentra equilibradas, siendo un poco más elevado para las mujeres en el salario base y en los complementos salariales, no encontrando en este caso complementos extrasalariales.

Respecto a la Valoración de Puestos de Trabajo, esta tiene por objeto realizar una estimación global de todos los factores que concurren o pueden concurrir en un puesto de trabajo, teniendo en cuenta su incidencia y permitiendo la asignación de una puntuación o valor numérico al mismo. La citada valoración, ha sido realizada utilizando la Herramienta de Valoración de Puestos de trabajo conforme a la Guía del Ministerio, de fecha abril de 2022. De este modo, de la valoración efectuada por la empresa se extrae que:

Observamos que los puestos de trabajo mejor valorados son los de responsable y director/s, mientras que los menos valorados son los de aprendiz, auxiliar y operario/a.



12

## PLAN DE ACCIÓN Y DE CORRECCIÓN DE LAS DESIGUALDADES RETRIBUTIVAS

El art. 8.1. del precitado Real Decreto 902/2020 dispone el "(...) Establecimiento de un plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas, con determinación de objetivos, actuaciones concretas, cronograma y persona o personas responsables de su implantación y seguimiento. El plan de actuación deberá contener un sistema de seguimiento y de implementación de mejoras a partir de los resultados obtenidos".

Por otra parte, una vez detectado en el proceso de Diagnóstico la relación entre las distintas materias analizadas en el mismo con los datos del análisis retributivo según la metodología de la Guía técnica para la realización de Auditorías Retributivas con perspectiva de género del Ministerio, se detalla en este apartado el Plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas, integrando las medidas a implantar, al objeto de contribuir, a través de un enfoque integral, a la eficiencia de las actuaciones de la Organización. Se detallan:

- Descripción de la medida
- Objetivo que persigue
- Cómo se va a ejecutar
- A quién va dirigida
- Responsables de implantación y seguimiento
- Cronograma
- Recursos
- Indicadores para realizar seguimiento de implantación y evaluación de resultados.

De forma específica y teniendo en cuenta los resultados del Diagnóstico y de la Auditoría Retributiva y el análisis sobre la existencia de brecha salarial en la Organización, se establece, además de las medidas citadas anteriormente, un Plan de Corrección concreto de las desigualdades retributivas, de aplicación práctica conjunta con el resto de las propuestas para las distintas materias o áreas de actuación, y que seguirá la misma metodología indicada:

### a) Objetivos

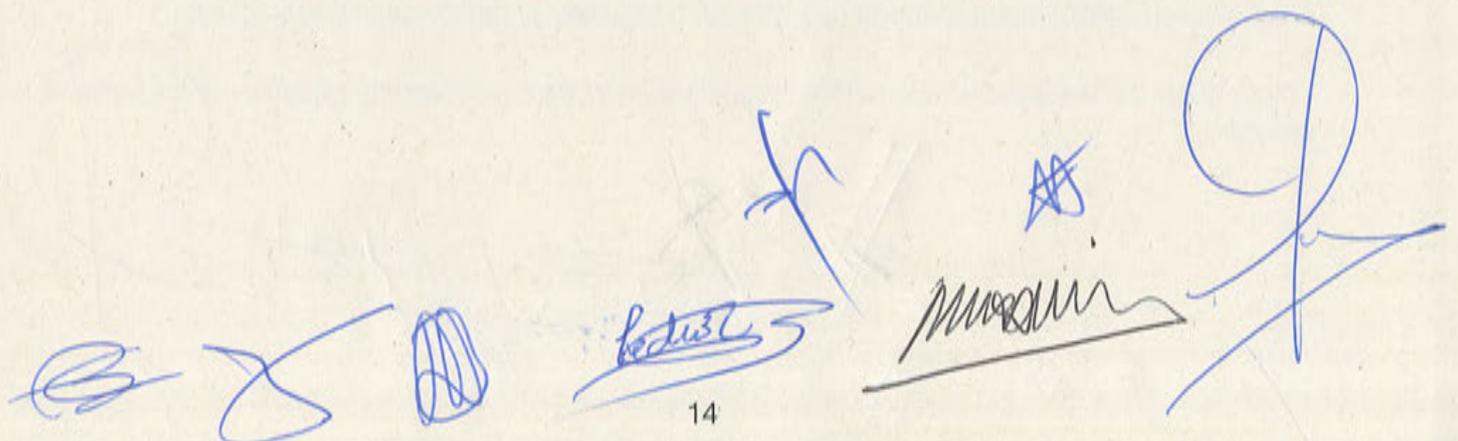
Como objetivos establecidos en el siguiente Plan de acción contra las desigualdades retributivas, cabe destacar los siguientes:

- Verificación de la existencia de brecha salarial y proposición de las medidas para minorarla, así como garantizar el cumplimiento de criterios equitativos para evitar la discriminación salarial.
- Estudio y análisis de la Auditoría Retributiva realizada, con el fin de obtener una transparencia en el sistema retributivo de la Organización.
- Acciones encaminadas a fomentar la promoción profesional dentro de la Organización.
- Garantizar un Sistema de Valoración de puestos de trabajo actualizado, objetivo y sin sesgo de género.

b) Actuaciones concretas

Tras los objetivos detallados en este Plan de acción para paliar las desigualdades reflejadas en la Auditoría Retributiva, se establecen a continuación medidas concretas para cada acción llevada a cabo en el presente Plan de Igualdad en materia salarial, en relación con el resto de las medidas planteadas para el resto de materias en el Apartado V. MEDIDAS DE IGUALDAD.

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Auditoría Retributiva
	Confección y revisión anual del Registro retributivo: conceptos salariales y análisis brecha
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Garantizar el principio de igualdad retributiva.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Cumplimiento de la obligación legal prevista en RD 902/2020 de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
PRIORIDAD	Alta
RECURSOS ASOCIADOS	Impulso de la Comisión Negociadora. La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Verificar si se ha realizado el registro retributivo.</li> <li>2. Verificar las posibilidades de acceso de la plantilla a través de RLT.</li> <li>3. Revisión y actualización anual.</li> <li>4. Verificar la corrección de la brecha salarial, en su caso.</li> </ol>



FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Auditoría Retributiva
MEDIDA	Implementación de medidas correctoras derivadas de indicadores de discriminación retributiva sobre puestos de trabajo afectados
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Garantizar el principio de igualdad retributiva.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Establecer las medidas adecuadas con el objetivo de garantizar el principio de igualdad retributiva, por trabajos de igual valor.
PRIORIDAD	Alta
RECURSOS ASOCIADOS	Impulso de la Comisión Negociadora. La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	1. Verificar si se ha realizado el registro retributivo. 2. Verificar si se ha realizado la VPT. 3. Comparar que a igual valor de puesto de trabajo no exista discriminación retributiva > 25%.

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Auditoría Retributiva
MEDIDA	Realización de auditoría retributiva
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Garantizar el principio de igualdad retributiva.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Realizar un estudio de valoración de puesto de trabajo que sirva de base para la fijación de la política retributiva
PRIORIDAD	Media
RECURSOS ASOCIADOS	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Realizar un Registro Retributivo

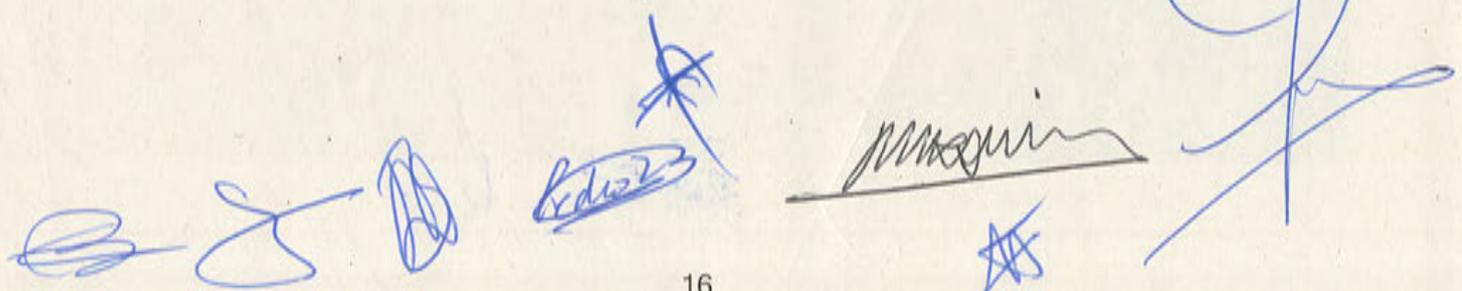
c) Cronograma

1. Las acciones recogidas en este Plan de Acción se implantarán a partir de la aprobación del Plan de Igualdad, y en todo caso, durante su primer año de vigencia o según lo establecido en el apartado VIII. CALENDARIO DE ACTUACIONES.
2. Se realizará un seguimiento anual de las acciones.

d) Sistema de seguimiento e implementación

El seguimiento se llevará a cabo con las siguientes finalidades:

1. Velar para que no existan diferencias en la retribución entre hombres y mujeres del mismo nivel o funciones, a través de la elaboración anual del registro salarial de retribuciones efectivas.
2. Velar por la no existencia de criterios con sesgo de género en el Sistema de Valoración de puestos de trabajo.
3. Revisar anualmente la política salarial de la empresa en prevención de desigualdades salariales por razón de género.



Handwritten signatures in blue ink at the bottom of the page, including a large stylized signature on the right and several smaller ones on the left.

Se incluye en el siguiente sistema de evaluación, las tablas evaluativas llevadas a cabo para su posterior evaluación tras la realización de dicho plan. Este sistema de evaluación está estructurado en:

- Nivel de ejecución del plan. Número total de acciones por áreas implantadas en la empresa.
- Número y sexo de las personas beneficiarias por áreas.
- Evaluación de Impacto.
- Nivel de ejecución del plan. Número total de acciones por áreas implantadas en la empresa.

ACCIONES POR ÁREAS DE INTERVENCIÓN		
ÁREAS DE INTERVENCIÓN	Acciones Antiguas	Acciones Nuevas
Área de Política retributiva (1)		
Área de Política retributiva (2)		
Área de Política retributiva (3)		
TOTAL		

- Número y sexo de las personas beneficiarias por áreas.

ACCIONES POR ÁREAS DE ACTUACIÓN		
ÁREAS DE ACTUACIÓN	Acciones Antiguas	Acciones Nuevas
Política retributiva (1)		
Política retributiva (2)		
Política retributiva (3)		

- Evaluación de Impacto.

GRADO DE IMPACTO DE LAS ACCIONES IMPLANTADAS			
INDICADORES	ALTO	MEDIO	BAJO
Reducción de desigualdades entre mujeres y hombres en la plantilla.			
Disminución de segregación vertical: ¿Aumento porcentaje mujeres en altos cargos?			
Disminución de segregación horizontal: ¿Aumento porcentaje de mujeres en puestos masculinizados?			
Cambios en los comportamientos, interacción y relación tanto de la plantilla como de la Dirección en los que se identifique una mayor igualdad entre mujeres y hombres.			
Cambios en la valoración de la plantilla respecto a la igualdad de oportunidades.			
Mejora de las condiciones de trabajo.			
Aumento del conocimiento y concienciación respecto a la igualdad de oportunidades.			

INDICADORES PROPUESTOS:

- Retribución anual media de las mujeres y de los hombres, desglosado por cada uno de los componentes salariales, así como por categoría profesional, por colectivo y por tipo de jornada (para comprobar que no se discrimina el personal a tiempo parcial se puede analizar la retribución/hora).
- Número de mujeres y de hombres y porcentajes por niveles retributivos.
- Existencia de una valoración de los puestos de trabajo en función de las labores realizadas y el nivel de responsabilidad.

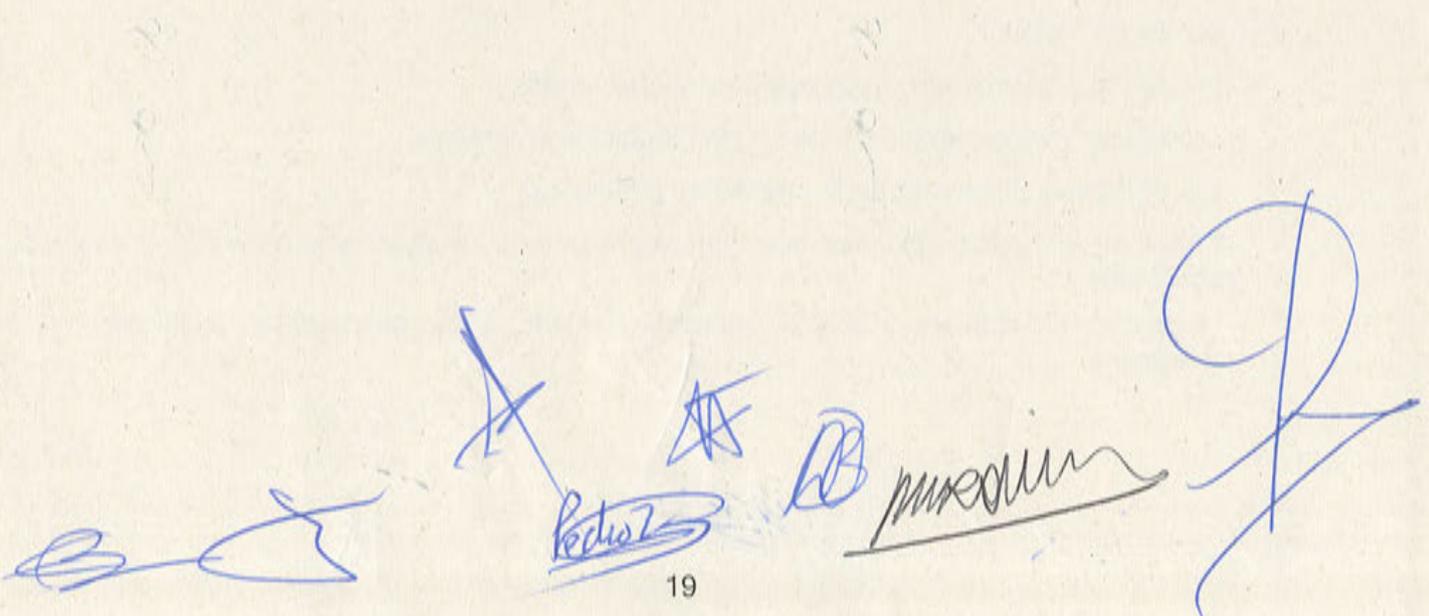
- Incremento salarial medio de las mujeres e incremento salarial medio de los hombres.

e) Persona/s responsable/s de la indicada implementación y seguimiento

Será la Comisión de Seguimiento, la encargada del análisis y evaluación del cumplimiento, implantación y desarrollo de este Plan de Igualdad.

Dicha Comisión de seguimiento se constituye para interpretar el contenido del Plan y evaluar el grado de cumplimiento del mismo, de los objetivos marcados y de las acciones programadas. La Comisión de Seguimiento y Evaluación tendrá la responsabilidad de realizar el seguimiento y la evaluación del Plan de Igualdad de APROSCOM FUNDACIÓN.

Dicha comisión queda constituida en el Plan de Igualdad.



Handwritten signatures in blue ink at the bottom of the page, including a large stylized signature on the right and several smaller ones on the left.

#### IV. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD.

El objetivo general del Plan de Igualdad es la adopción de medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, y asegurar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral.

Se relacionan a continuación los objetivos específicos, tanto cuantitativos como cualitativos, por cada una de las materias que integran el Plan de igualdad:

- Selección y contratación
  - Garantizar la objetividad en el proceso de selección
  - Fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la Organización
  - Realizar un seguimiento y evaluación de la contribución de los procesos de selección a la Igualdad entre mujeres y hombres en la Organización
  - Alinear el proceso de selección con las mejores prácticas en Igualdad
  - Prevenir y actuar contra la segregación laboral ocupacional
- Clasificación Profesional
  - Fomentar la presencia equilibrada de hombres y mujeres en todos los niveles de la Organización
  - Implantar un sistema objetivo de valoración del trabajo
  - Prevenir y actuar contra la segregación laboral entre mujeres y hombres
- Retribuciones
  - Garantizar el principio de Igualdad Retributiva
- Formación
  - Incorporar la formación a la estrategia de Igualdad de la Organización
  - Realizar un seguimiento y evaluación de la contribución de los procesos de Formación a la Igualdad entre mujeres y hombres en la Organización
  - Integrar la igualdad entre mujeres y hombres en la gestión y estructura de la Organización
  - Fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en toda la estructura de la Organización
  - Incorporar la formación como herramienta para la igualdad
- Promoción Profesional
  - Prevenir y actuar contra la segregación laboral vertical
  - Garantizar la objetividad del proceso de promoción profesional
  - Dar objetividad y garantías a la promoción profesional
  - Fomentar la incorporación del sexo infrarrepresentado en puestos de dirección y mandos intermedios
  - Promover candidaturas del sexo infrarrepresentado en los procesos de promoción profesional

Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page, including a large signature on the right and several smaller ones on the left.

- Condiciones de trabajo
  - Dar trazabilidad a las políticas de mejora del empleo con la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en el ámbito laboral
  - Asegurar el bienestar laboral en cualquier situación
  - Integrar en la gestión de la empresa la igualdad entre mujeres y hombres
  - Garantizar el principio de igualdad retributiva
  - Garantizar la no discriminación en aspectos generales que afecten al sistema de organización y control del trabajo
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
  - Garantizar la desconexión digital
  - Facilitar el desarrollo profesional del personal con necesidades de conciliación
  - Garantizar que las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral lleguen a toda la plantilla
  - Establecer una política de conciliación acorde a las necesidades de la plantilla
- Infrarrepresentación femenina
  - Alinear la implantación y seguimiento del Plan de Igualdad con un modelo que evite y/o corrija situaciones de infrarrepresentación femenina
- Prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo
  - Mitigar el riesgo de situaciones de acoso en el ámbito laboral, y establecer unas pautas de actuación si hubiese que reaccionar a situaciones de este tipo
  - Establecer mecanismos que aseguren la indemnidad de un eventual denunciante de situación de discriminación y/o acoso estableciendo garantías legales en el tratamiento de la denuncia para denunciante y denunciado
  - Dar integridad y garantías a las comunicaciones recibidas alertando de incumplimientos legales
- Derechos laborales en las víctimas de violencia de género y otros
  - Medidas de sensibilización sobre la violencia de género
  - Desarrollar una cultura empresarial comprometida con la lucha contra la violencia de género y apoyo a colectivos especiales
  - Garantizar el alineamiento de la Organización con los derechos de las víctimas
- Lenguaje y comunicación no sexista
  - Fomentar el uso del lenguaje inclusivo, generando una cultura al respecto

21

V. MEDIDAS DE IGUALDAD.

A continuación, exponemos el listado de medidas que, a resultas del diagnóstico de situación elaborado en APROSCOM FUNDACIÓ, han sido diseñadas en aras de corregir las desigualdades.

SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Selección y contratación
MEDIDA	Difusión de las ofertas de empleo: lenguaje, medios de difusión
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Alinear el proceso de selección con las mejores prácticas en Igualdad.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Difusión ofertas de empleo: utilizando lenguaje y medios de difusión que generen confianza en el proceso de selección equitativo.
PRIORIDAD	Alta
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	Eva de Francisco, responsable de comunicación
RECURSOS ASOCIADOS	Impulso de la Comisión Negociadora. La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	1. Verificación de la utilización de lenguaje inclusivo en las ofertas.

Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page.

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Selección y contratación
MEDIDA	Documentar una descripción de perfiles profesionales y puestos de trabajo
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Garantizar objetividad en el proceso de selección.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Se elaborará una descripción de todos los puestos de trabajo de la organización, determinando su perfil profesional en base a criterios homogéneos y no sesgados respecto a las competencias, habilidades y conocimientos que requieren cada uno de ellos.
PRIORIDAD	Media
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	Rosenda Terrassa, directora
RECURSOS ASOCIADOS	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Nº de perfiles profesionales elaborados.</li> <li>2. Tipo de criterios empleados en la elaboración de los perfiles profesionales.</li> </ol>

23

FICHA DE MEDIDA

ÁREA DE ACTUACIÓN	Selección y contratación
MEDIDA	Aplicar medidas de discriminación positiva del sexo infrarrepresentado a igualdad de condiciones en los procesos de selección de personal.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la Organización.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Incluir como criterio de selección la preferencia del sexo infrarrepresentado a igualdad de méritos y capacidades. Una revisión respecto a su alcance, integralidad y lenguaje.
PRIORIDAD	Alta
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	Victòria Pascual, directora
RECURSOS ASOCIADOS	Impulso de la Comisión Negociadora. La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Verificación de la inclusión de la cláusula de preferencia del sexo infrarrepresentado en el procedimiento de selección.</li> <li>2. Número total de procesos de selección realizados.</li> <li>3. Número de procesos de selección en los que se ha aplicado la cláusula de preferencia.</li> </ol>

Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page, including a large signature on the right and several smaller ones on the left.

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Selección y contratación
MEDIDA	Difusión interna oferta de empleo
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Prevenir y actuar contra la segregación laboral ocupacional.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Garantizar que todo el personal tenga acceso a todas las vacantes ofertadas y su cobertura interna sea prioritaria frente a la externa
PRIORIDAD	Media
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	Eva de Francisco, responsable de comunicación
RECURSOS ASOCIADOS	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	1. N <sup>o</sup> de contrataciones internas con relación al n <sup>o</sup> de contrataciones externas para las que han surgido vacantes de promoción desagregadas por sexo y puesto.

16

16

25

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Selección y contratación
MEDIDA	Establecer un procedimiento de selección y contratación (acordado a alto nivel y gestionado por personal con formación en igualdad)
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Garantizar la objetividad en el proceso de selección.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Promover la aplicación eficaz del principio de no discriminación por razón de sexo en los procesos de selección, acceso y contratación al empleo, garantizando la igualdad de oportunidades en todos los procesos mediante un protocolo establecido.
PRIORIDAD	Media
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	Visitación Jiménez, responsable de recursos humanos
RECURSOS ASOCIADOS	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Verificar que las personas que participan en el proceso tienen formación en igualdad.</li> <li>2. Verificación del procedimiento.</li> </ol>

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Clasificación Profesional
MEDIDA	Establecer medidas correctoras derivadas de una valoración de puestos que detecte sesgos de género
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Implantar un sistema objetivo de valoración del trabajo.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Realización de una valoración objetiva de puestos de trabajo, realizada conforme al sistema de puntos por factor en la cual se identifiquen las posibles discriminaciones por razón de sexo, así como su revisión, corrección y actualización periódica.
PRIORIDAD	Alta
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	Visitación Jiménez, responsable de recursos humanos
RECURSOS ASOCIADOS	Impulso de la Comisión Negociadora. La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Verificar la realización de una valoración de puesto de trabajo conforme al sistema de puntos por factor.</li> <li>2. Comprobar que la valoración se ha realizado de forma objetiva respecto de cada uno de los factores indicados y verificar que esta se ha realizado sin sesgo de género.</li> <li>3. Revisión periódica de la valoración, temporalidad con la que se realiza, personas implicadas y criterios tenidos en cuenta.</li> </ol>

Handwritten signatures in blue ink, including a large stylized signature on the right and several smaller ones on the left.

FORMACIÓN

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Formación
MEDIDA	Documentar un plan de formación anual, alineado con la estrategia de Igualdad de la Organización
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Fomento de la Igualdad en la Organización
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Diseñar, aprobar e implantar un plan de formación para la plantilla que integre la perspectiva de igualdad de género a través de sus objetivos, su ámbito de aplicación y las medidas de fomento en la participación para su desarrollo.
PRIORIDAD	Alta
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	Ester Molero, responsable de formación
RECURSOS ASOCIADOS	Impulso de la Comisión Negociadora. La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	1. Evidencia de un Plan de formación anual 2. Evidencia inclusión de objetivos de igualdad en el Plan.

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Formación
MEDIDA	Incorporar a la descripción de puestos de trabajo del área de Personal la tenencia de formación en Igualdad
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en toda la estructura de la organización.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Realizar un seguimiento y evaluación de la contribución de los procesos de Formación a la Igualdad entre mujeres y hombres en la Organización.
PRIORIDAD	Media
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	Rosenda Terrassa, directora
RECURSOS ASOCIADOS	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	1. Informe de número de personas formadas en igualdad en el área de Personal.

29

FICHA DE MEDIDA

ÁREA DE ACTUACIÓN	Formación
MEDIDA	Formación de sensibilización en Igualdad para toda la plantilla
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Integrar la Igualdad entre mujeres y hombres en la gestión y estructura de la Organización.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Realizar un seguimiento y evaluación de la contribución de los procesos de Formación a la Igualdad entre mujeres y hombres en la Organización.
PRIORIDAD	Alta
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	Ester Molero, responsable de formación
RECURSOS ASOCIADOS	Impulso de la Comisión Negociadora. La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Verificación de la realización de las acciones formativas. Informe de nº de personas formadas en igualdad.</li> <li>2. Datos, desagregados por sexo, sobre las personas asistentes.</li> <li>3. Número total de horas de formación y de participantes, desagregadas por sexo.</li> </ol>

Handwritten signatures in blue ink, including a large stylized signature on the right and several smaller ones on the left.

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

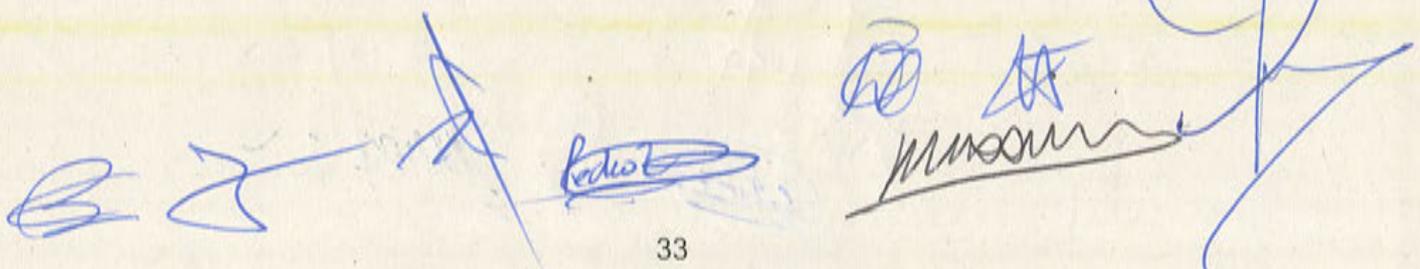
FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Ejercicio Corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
MEDIDA	Aprobar e implantar una política de Desconexión digital en la Organización
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Garantizar la desconexión digital.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Realización e implantación de un protocolo interno de desconexión digital.
PRIORIDAD	Media
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	Visitación Jiménez, responsable de recursos humanos
RECURSOS ASOCIADOS	Impulso de la Comisión Negociadora. La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	1. Verificación de la elaboración de protocolo de desconexión digital. 2. Verificación de la implantación de protocolo de desconexión digital.

## AUDITORÍA RETRIBUTIVA

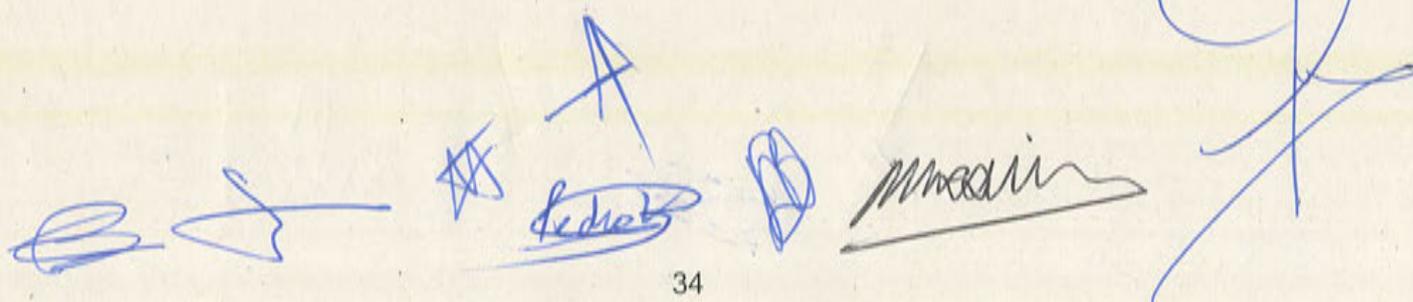
FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Auditoría Retributiva
MEDIDA	Confección y revisión anual del Registro retributivo: conceptos salariales y análisis brecha
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Garantizar el principio de igualdad retributiva.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Cumplimiento de la obligación legal prevista en RD 902/2020 de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
PRIORIDAD	Alta
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	Visitación Jiménez, responsable de recursos humanos
RECURSOS ASOCIADOS	Impulso de la Comisión Negociadora. La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Verificar si se ha realizado el registro retributivo.</li> <li>2. Verificar las posibilidades de acceso de la plantilla a través de RLT.</li> <li>3. Revisión y actualización anual.</li> <li>4. Verificar la corrección de la brecha salarial, en su caso.</li> </ol>

FICHA DE MEDIDA

ÁREA DE ACTUACIÓN	Auditoría Retributiva
MEDIDA	Implementación de medidas correctoras derivadas de indicadores de discriminación retributiva sobre puestos de trabajo afectados
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Garantizar el principio de igualdad retributiva.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Establecer las medidas adecuadas con el objetivo de garantizar el principio de igualdad retributiva, por trabajos de igual valor.
PRIORIDAD	Alta
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	Visitación Jiménez, responsable de recursos humanos
RECURSOS ASOCIADOS	Impulso de la Comisión Negociadora. La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Verificar si se ha realizado el registro retributivo.</li> <li>2. Verificar si se ha realizado la VPT.</li> <li>3. Comparar que a igual valor de puesto de trabajo no exista discriminación retributiva &gt; 25%.</li> </ol>

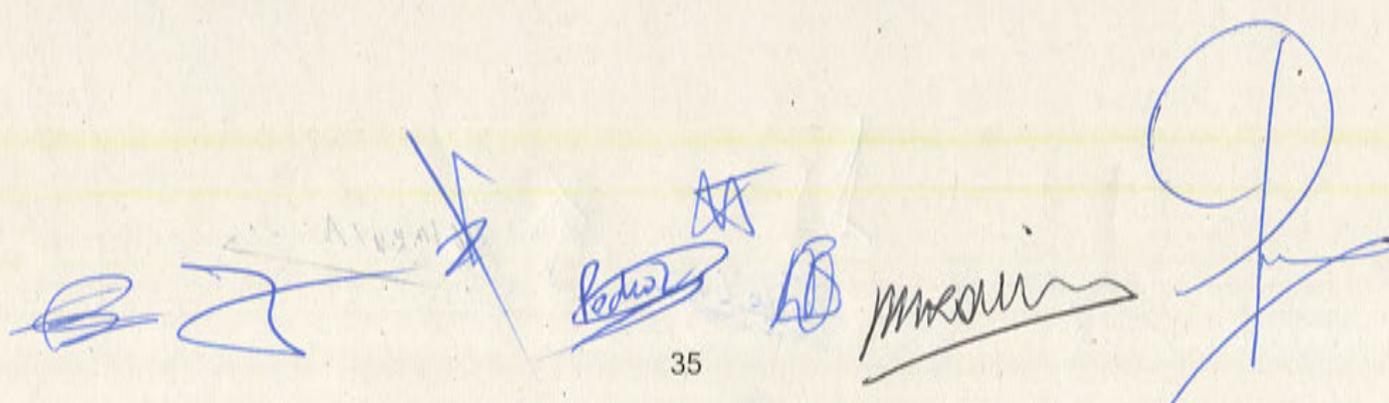


FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	<b>Auditoría Retributiva</b>
MEDIDA	Realización de auditoría retributiva
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Garantizar el principio de igualdad retributiva.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Realizar un estudio de valoración de puesto de trabajo que sirva de base para la fijación de la política retributiva
PRIORIDAD	Media
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	Visitación Jiménez, responsable de recursos humanos
RECURSOS ASOCIADOS	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Realizar un Registro Retributivo



## CONDICIONES DE TRABAJO

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Condiciones de Trabajo
MEDIDA	Dar preferencia al personal interno para acceder a contratación indefinida y/o jornada completa
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Dar trazabilidad a las políticas de mejora del empleo con la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en el ámbito laboral.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Implantación de un sistema de acceso a la contratación indefinida y/o jornada completa para personal con contratos temporales y/o a tiempo parcial.
PRIORIDAD	Media
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	Victòria Pascual, directora
RECURSOS ASOCIADOS	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Número de personas con contrato laboral temporal y porcentaje comparativo entre mujeres y hombres.</li> <li>2. Número de personas con contrato laboral indefinido y porcentaje comparativo entre mujeres y hombres.</li> <li>3. Número de personas contratadas a jornada completa desagregado por sexo.</li> <li>4. Número de personas desagregado por sexo con jornada reducida</li> <li>5. Número de personas desagregado por sexo que han accedido a contratación indefinida, que tuvieran anteriormente un contrato temporal.</li> <li>6. Número de personas que han accedido a contratos de jornada completa que anteriormente tuvieran contrato a tiempo parcial.</li> <li>7. Verificación y revisión del sistema implantado para corregir posibles desviaciones.</li> </ol>



**DERECHOS LABORALES DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y OTROS COLECTIVOS EN RIESGO DE EXCLUSIÓN SOCIAL**

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Derechos laborales de las víctimas de violencia de géneros y otros colectivos en riesgo de exclusión social
MEDIDA	Elaborar un documento que recopile los derechos laborales y de seguridad social reconocidos legal o convencionalmente a las víctimas de violencia de género. Darle difusión
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Medidas de sensibilización sobre violencia de género.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Estudio, redacción e información a la plantilla de los derechos de las personas víctimas de violencia de género en formato legible y accesible.
PRIORIDAD	Alta
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	Eva de Francisco, responsable de comunicación
RECURSOS ASOCIADOS	Impulso de la Comisión Negociadora. La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Comprobar si se ha elaborado y documentado con la conformidad de la Comisión Negociadora o de Seguimiento de igualdad un documento o guía que recopile los derechos laborales y de seguridad social de las víctimas de violencia de género.</li> <li>2. Constatar que se ha dado a conocer entre las personas trabajadoras los derechos laborales y de seguridad social de las víctimas de violencia de género.</li> </ol>

Handwritten signatures in blue ink, including a signature that appears to read 'Pedro'.

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Derechos laborales de las víctimas de violencia de géneros y otros colectivos en riesgo de exclusión social
MEDIDA	Promover el acompañamiento y/o asesoramiento profesional psicológico y/o médico a mujeres víctimas de violencia de género
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Garantizar el alineamiento de la Organización con los derechos de las víctimas.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Facilitar el acompañamiento, información y contacto para la atención psicológica o de cualquier otro tipo a las mujeres víctimas de violencia de género.
PRIORIDAD	Media
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	Maria Antònia Veny, responsable del SAVDI (Servei d'atenció a Victimes amb Discapacitat Intel·lectual)
RECURSOS ASOCIADOS	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	1. Facilitar información sobre la red de atención a mujeres víctimas de violencia de género.

## VI. APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO.

Tras la aprobación del plan de igualdad comienza a contar el periodo de vigencia de este, en el que se deben desarrollar todas las acciones previstas, a la vez que se lleva un control de actuaciones y resultados inmediatos, que responde a los siguientes objetivos:

- Verificar la consecución de los objetivos establecidos en el plan de igualdad, actuando con flexibilidad para incorporar modificaciones en caso de necesidad.
- Obtener información sobre el proceso de ejecución de las medidas previstas en el Plan: nivel de ejecución, adecuación de recursos empleados, cumplimiento del cronograma...
- Detectar posibles obstáculos o dificultades en la implantación y realizar los ajustes pertinentes o adoptar medidas correctoras si fuera necesario. En este sentido es importante realizar el seguimiento de forma simultánea a la ejecución de las medidas, para evitar que se pierda información.

Por tanto, con la entrada en vigor del Plan se pondrán en marcha todas las medidas definidas para cada área de actuación, de acuerdo con la planificación prevista en el cronograma (apartado VIII del Plan).

Será la persona o personas responsables de cada una de las medidas las encargadas de desarrollar todas las actuaciones descritas en las fichas de medidas, incorporadas en el plan para lo cual se contará con la participación de personas con formación en Igualdad

Por su parte, el seguimiento no debe entenderse como un proceso secundario, sino que forma parte del diseño inicial y debe realizarse en paralelo con la ejecución. Con él se realiza el control y verificación de que la ejecución de medidas se ajusta a las previsiones del plan y, a la vez, sirve para detectar desajustes y poder adoptar medidas correctoras.

### Personas y órganos que intervienen

La dirección de la empresa, responsable última de asegurar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el seno de la entidad y de asignar los recursos necesarios. Debe mantenerse un compromiso continuado por parte del equipo directivo, de forma que apoye, activamente, tanto la ejecución de acciones como la incorporación de la igualdad a la gestión empresarial.

La comisión negociadora, a quien corresponde el impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla, así como eventualmente la modificación del Plan de Igualdad.

La comisión de seguimiento del plan, designada por la comisión negociadora. Este órgano recibirá y analizará la información relativa a la ejecución de acciones, acordando su revisión cuando sea necesario.

La persona o personas designadas como responsables de las medidas previstas en el plan, que serán las encargadas de su puesta en marcha y las que dispondrán de toda la información al respecto.

Las personas responsables de que, por su posición estratégica y conocimiento de la Organización, serán de gran ayuda para la implementación y seguimiento del plan.

La representación legal de las personas trabajadoras, además de formar parte de la comisión negociadora y el órgano de control, recibirá información sobre el contenido del plan, ejecución de las medidas y la consecución de sus objetivos.

38

La plantilla será informada del proceso en su conjunto, objetivos y contenido del plan de igualdad y podrá participar, aportando información y su valoración del desarrollo, a través de los canales de comunicación habituales empleados por la Organización.

#### Comisión de seguimiento del Plan

Es el órgano encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica del Plan de Igualdad, en el que participan de forma paritaria la representación de la empresa y de las personas trabajadoras, y que, en la medida de lo posible, tendrá una composición equilibrada entre mujeres y hombres.

La constitución de la Comisión de seguimiento se documenta en Acta con acuerdo de la Comisión Negociadora al respecto.

#### · Composición de la Comisión de seguimiento:

##### Parte social:

Pedro Lechado Artigues- DNI: 18215377K

María Francisca Barceló Covas- DNI: 18220278T

María del Mar Lechado Artigues- DNI: 41617004E

Lourdes Medina Barceló- DNI: 41520769L

##### Parte Empresarial:

Antoni Xavier Gayà Sunyer- DNI: 18215377K

Visitación Jiménez Tebar- DNI: 34065575E

Victoria Pascual López- DNI: 18226585M

Eva de Francisco Puente- DNI: 70867521J

Handwritten signatures in blue ink, including a large signature on the right and several smaller ones on the left.

· Funcionamiento

La comisión analizará la información suministrada por las personas responsables de la implantación de las medidas, información del estado de implantación y eficacia de cada una de ellas a través de un aplicativo digital o formato al efecto.

Los datos e información obtenidas a partir de este proceso de reporte, permitirá hacer el seguimiento de cada una de las medidas, así como del plan en su conjunto, sirviendo de base para la redacción del informe de seguimiento, y las evaluaciones periódicas.

Se reunirá con periodicidad anual al objeto de analizar los siguientes indicadores:

- Indicadores de seguimiento de medidas: definidos junto con el diseño de las medidas, para así garantizar la coherencia entre los objetivos perseguidos, las medidas adoptadas para su consecución y los criterios de medición.
- Indicadores de resultado: hacen referencia al grado de ejecución de cada medida y del plan, en su conjunto, y al número de personas afectadas por ambos.
- Indicadores de proceso: informan, respecto de cada medida y el plan, sobre la idoneidad y suficiencia de los recursos asignados, las dificultades encontradas y las soluciones adoptadas.
- Indicadores de impacto: miden los cambios en términos de igualdad en la empresa como consecuencia de la aplicación tanto de las medidas como del plan de igualdad.

De todas las reuniones que celebre la Comisión de Seguimiento se levantará acta en la que se dejará constancia de los contenidos tratados en la misma.

Se redactará un informe de seguimiento anual, durante toda la vigencia del plan, que servirá, a su vez, para la evaluación del plan de igualdad.

· Atribuciones

- Supervisar la implementación de cada medida de forma individualizada a través de la persona o departamento responsable de su ejecución.
- Revisar los indicadores definidos durante el diseño de medidas, con el objetivo de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna de ellas, si se apreciase que su ejecución no está produciendo los efectos esperados en relación con los objetivos propuestos.
- Elaboración de informe de seguimiento. Este informe resumirá toda la información sobre la ejecución de las acciones e indicará, de forma clara y directamente observable, qué acciones se están ejecutando o retrasando, en qué áreas es necesario actuar, qué obstáculos se están presentado, el grado de participación, qué cambios y/o avances se están produciendo... La información se extraerá de los datos recopilados a través de las herramientas de seguimiento para el periodo correspondiente, actualizando la información relativa al periodo anterior y analizando de forma global los resultados y el proceso de desarrollo del plan. Este informe se elevará a la Dirección de la Organización.
- Redacción de informe de evaluación. En el apartado VII del Plan se define el sistema de evaluación a aplicar por la Comisión de seguimiento, herramientas y periodicidad.

40

## VII. REVISIÓN Y EVALUACIÓN DEL PLAN.

### Revisión del Plan

Los Planes de Igualdad podrán ser revisados en cualquier momento, a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos. Esta revisión puede iniciarse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en los apartados anteriores, o bien cuando se dé cualquiera de las causas previstas en el artículo 9.2 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre.

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

### Evaluación del Plan

A partir de la información y documentación recopilada en la implantación y seguimiento, la Evaluación del Plan, permitirá conocer el grado de cumplimiento de los objetivos definidos y de las medidas del plan ejecutadas. Se trata, en definitiva, de realizar un análisis crítico del proceso en su conjunto, cuyos objetivos principales son:

- Conocer el grado de cumplimiento del plan y conocer su desarrollo
- Comprobar si el plan ha conseguido los objetivos propuestos.
- Valorar la adecuación de recursos, metodologías, herramientas y estrategias empleadas en su implementación.
- Identificar áreas de mejora o nuevas necesidades que requieran la modificación de las medidas adoptadas o el diseño de nuevas actuaciones.

La evaluación del plan es crucial en el éxito de la incorporación de la igualdad entre mujeres y hombres en la gestión empresarial, ya que permite valorar, de forma crítica, lo actuado y definir las estrategias de futuro, de acuerdo con esta sistemática:

PREGUNTAS	EJES	VALORACIÓN A REALIZAR
¿Qué se ha hecho?	Evaluación de resultado	Grado de cumplimiento de los objetivos planteados. Grado de consecución de los resultados esperados. Nivel de corrección de las desigualdades emprendidas
¿Cómo se ha hecho?	Evaluación de proceso	Nivel de desarrollo de las acciones emprendidas. Grado de dificultad encontrado y/o percibido en el desarrollo de las acciones. Tipo de dificultades y soluciones aportadas. Cambios producidos en las acciones y desarrollo del plan. Grado de incorporación de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la gestión de la empresa.

¿Qué se ha conseguido?	Evaluación de impacto	Cambios en la cultura empresarial: actitudes de la dirección y la plantilla, en las prácticas de recursos humanos... Reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres.
------------------------	-----------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

El informe de evaluación aúna información cuantitativa y cualitativa referida a todos los aspectos relativos al plan de igualdad durante el periodo de vigencia de este, ofreciendo una comparativa de la situación de la Organización en términos de igualdad.

Una vez obtenidos los datos relativos al seguimiento y evaluación, se estará en disposición de comparar los resultados obtenidos con los que se propusieron al inicio y comparar si se han alcanzado o producido desviaciones, más o menos importantes, si es necesario plantear modificaciones... Para ello, se deberá obtener información sobre la opinión y valoración que del plan hacen la dirección, la plantilla y las personas que han participado en su diseño, implantación y seguimiento.

Se realizará al menos una evaluación intermedia en 2025 y otra final en 2027, sin perjuicio de eventuales evaluaciones que en función de los informes de seguimiento puedan considerarse necesarias. Como resultado de la Evaluación se elaborará un Informe de Evaluación que contendrá una propuesta de mejora de las medidas incluidas en el plan, basada en la información y valoración relativas a la evaluación realizada, con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o dejar de aplicar aquellas que lo requieran en función de sus efectos.

Eventualmente, este informe será la base para la realización de un nuevo diagnóstico que culmine en la actualización y aprobación de un nuevo plan de igualdad.

### VIII. CALENDARIO DE ACTUACIONES.

Se incluye un calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento, revisión y evaluación del Plan de Igualdad:

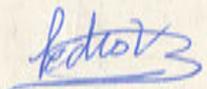
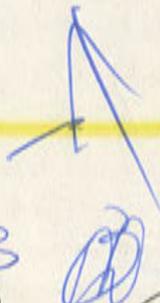
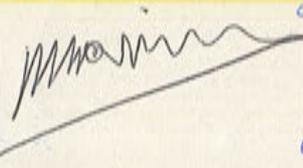
CRONOGRAMA										
AÑO	2023		2024		2025		2026		2027	
MESES	1-6	6-12	1-6	6-12	1-6	6-12	1-6	6-12	1-6	6-12
Aprobación y Registro		X								
Implantación y seguimiento I			X							
Evaluación I				X						
Implantación y seguimiento II					X					
Evaluación II (evaluación intermedia)						X				
Implantación y seguimiento III							X			
Evaluación III (evaluación final)								X		
Nuevo Diagnóstico									X	

MATERIA	MEDIDA	OBJETIVOS	AÑO
Selección y contratación	Difusión de las ofertas de empleo: lenguaje, medios de difusión,	Alinear el proceso de selección con las mejores prácticas en igualdad.	2023
Selección y contratación	Documentar una descripción de perfiles profesionales y puestos de trabajo	Garantizar objetividad en el proceso de selección.	2025
Selección y contratación	Aplicar medidas de discriminación positiva del sexo infrarrepresentado a igualdad de condiciones en los procesos de selección de personal.	Fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la Organización.	2023
Selección y contratación	Difusión interna oferta de empleo	Prevenir y actuar contra la segregación laboral ocupacional	2023
Selección y contratación	Establecer un procedimiento de selección y contratación (acordado a alto nivel y gestionado por personal con formación en igualdad)	Garantizar la objetividad en el proceso de selección.	2026

Clasificación Profesional	Establecer medidas correctoras derivadas de una valoración de puestos que detecte sesgos de género	Implantar un sistema objetivo de valoración del trabajo.	2024
Formación	Documentar un plan de formación anual, alineado con la estrategia de Igualdad de la Organización	Fomento de la Igualdad en la Organización	2024
Formación	Incorporar a la descripción de puestos de trabajo del área de Personal la tenencia de formación en Igualdad	Fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en toda la estructura de la organización.	2025
Formación	Formación de sensibilización en igualdad para toda la plantilla	Integrar la Igualdad entre mujeres y hombres en la gestión y estructura de la Organización.	2024
Auditoría Retributiva	Confección y revisión anual del Registro retributivo: conceptos salariales y análisis brecha	Garantizar el principio de igualdad retributiva.	2023
Auditoría Retributiva	Implementación de medidas correctoras derivadas de indicadores de discriminación retributiva sobre puestos de trabajo afectados	Garantizar el principio de igualdad retributiva.	2023
Auditoría Retributiva	Realización de auditoría retributiva	Garantizar el principio de igualdad retributiva.	2023
Condiciones de Trabajo	Dar preferencia al personal interno para acceder a contratación indefinida y/o jornada completa	Dar trazabilidad a las políticas de mejora del empleo con la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en el ámbito laboral.	2025
Derechos laborales de las víctimas de violencia de géneros y otros colectivos en riesgo de exclusión social	Elaborar un documento que recopile los derechos laborales y de seguridad social reconocidos legal o convencionalmente a las víctimas de violencia de género. Darle difusión	Medidas de sensibilización sobre violencia de género.	2024
Derechos laborales de las víctimas de violencia de géneros y otros colectivos en riesgo de exclusión social	Promover el acompañamiento y/o asesoramiento profesional psicológico y/o médico a mujeres víctimas de violencia de género	Garantizar el alineamiento de la Organización con los derechos de las víctimas.	2024

Ejercicio Corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	Aprobar e implantar una política de Desconexión digital en la Organización	Garantizar la desconexión digital.	2026
Clasificación Profesional	Establecer medidas correctoras derivadas de una valoración de puestos que detecte sesgos de género	Implantar un sistema objetivo de valoración del trabajo.	2026




## IX. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN.

Como consecuencia de los seguimientos, revisiones y evaluaciones previstos en el Plan, y en relación con éstos en la normativa de aplicación, puede acordarse la modificación del mismo, en tanto que la normativa legal o convencional no obliguen a su adecuación.

En todo caso, procederá la modificación del Plan de Igualdad si se dieran las causas previstas en el artículo 9.2 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, letras b, c, d y e.

b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.

d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.

e) Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

En caso de ser preciso modificar el Plan de Igualdad, las modificaciones serán acordadas por la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad en funciones, que acometerá los trabajos que resulten necesarios de actualización del diagnóstico y de las medidas.

El procedimiento de modificación será el siguiente:

a. Cualquier persona de la comisión de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad en nombre propio o recogiendo la propuesta de otra persona o entidad, podrá enviar una convocatoria de reunión extraordinaria a la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, que tendrá que ser convocada en el plazo máximo de 15 días. La fecha, hora y medio de reunión tendrá que ser la que, en ese plazo, contenga el mayor acuerdo posible entre los miembros de la Comisión.

b. En la reunión de la comisión, se trasladará la modificación propuesta que deberá ser aceptada por el voto de dos terceras partes de las personas que componen la Comisión.

c. Tras la aceptación de la modificación se asignará los procesos, medios y plazos adecuados para su incorporación al Plan de Igualdad.

d. En la siguiente reunión ordinaria de la comisión de seguimiento se revisará su nivel de ejecución.

e. La modificación incorporada deberá ser comunicada a la plantilla a través del medio de comunicación interna más adecuado.

Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión de Seguimiento, y en su caso, en la Comisión Negociadora en funciones, siempre y cuando respecto a la resolución de las mismas no se alcance al menos una mayoría simple en el seno de la propia Comisión, se podrán solventar de acuerdo con el procedimiento de conciliación regulado en el VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos laborales, acuerdo que le sustituya, o bien sistema autonómico de solución extrajudicial de conflictos que le pueda ser de aplicación.