


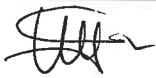

I PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

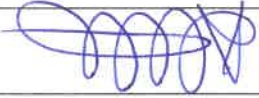
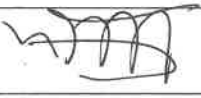

CASA NTRA. SRA. DE FÁTIMA Y CRISTO REY

ESCLAVAS DE LA VIRGEN DOLOROSA

CRECENTE

Diciembre 2022

PATRICIA CLARO VÁZQUEZ DNI: 76913059R	IRIA MENDEZ GONZÁLEZ DNI: 76927903X	ALMUDENA FERNANDEZ ALMUIÑA DNI: 76912817N
		

		
ALMUDENA FERNANDEZ ALMUÍÑA DNI: 76912817N	IRIA MENDEZ GONZÁLEZ DNI: 76927903X	PATRICIA CLARO VÁZQUEZ DNI: 76913059R

Esta comisión paritaria se rige por un Reglamento de Funcionamiento que ha sido acordado por ambas partes.

Tanto el Diagnóstico de Situación realizado previamente, como este Plan de Igualdad, han sido negociados y acordados en el seno de esta Comisión de Igualdad.

En cumplimiento a lo recogido en el art. 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, a este plan le ha precedido la realización de un diagnóstico y ambos documentos, diagnóstico y plan de igualdad de oportunidades, han sido consensuados con la Representación Legal de las Personas Trabajadoras en el seno de la Comisión Paritaria constituida a tal fin y conformada de forma paritaria, de una parte por las personas designadas por la Dirección de la empresa, y por otra, por las personas designadas por la representación legal de las personas trabajadoras de la entidad.

1. Partes que lo conciertan

Más allá de esta obligación legal, la entidad Casa Nuestra Señora de Fátima y Cristo Rey - Esclavas de la Virgen Dolosa entiende que este plan de igualdad es la respuesta de la organización a la demanda social que el texto legal vehicula en la que se pide a las empresas y organizaciones que concreten su contribución al respeto y promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

RD 901/2020 y 902/2020.

Con el presente documento se pretende dar cumplimiento a lo recogido en el capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como en los

PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES CASA NTRA. SRA. DE FÁTIMA Y CRISTO REY, ESCLAVAS DE LA VIRGEN DOLOROSA


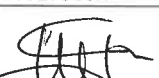

2. Información de la entidad

RAZÓN SOCIAL	CASA NTRA. SRA. DE FÁTIMA Y CRISTO REY, ESCLAVAS DE LA VIRGEN DOLOROSA
CIF	R3600113I
AÑO CONSTITUCIÓN	1961
DOMICILIO FISCAL	C/ Ponte Ribadil – Pousa, 3 36420 Crecente (San Pedro)
TELÉFONO	986 666 313
CORREO ELECTRÓNICO	direccion@evdgalicia.com
PÁGINA WEB	http://www.evdgalicia.com/
CNAE	8720 - Asistencia en establecimientos residenciales para personas con discapacidad intelectual, enfermedad mental y drogodependencia
Representación Legal de las personas Trabajadoras	SI
Convenio colectivo	XV CONVENIO COLECTIVO GENERAL DE CENTROS Y SERVICIOS DE ATENCIÓN A PERSONAS CON DISCAPACIDAD (código de Convenio 99000985011981)

La CASA NTRA. SRA. DE FÁTIMA Y CRISTO REY, ESCLAVAS DE LA VIRGEN DOLOROSA atiende desde sus instalaciones en Crecente dos tipos de servicios:

- *Centro de Atención Residencial Terapéutica*
- *Centro de Atención diurna Terapéutica*

El Centro Residencial Asistencial “Casa Ntra. Sra. De Fátima y Cristo Rey” de la Congregación religiosa “Esclavas de la Virgen Dolorosa” ubicada en Crecente (Pontevedra) ofrece servicios integrales destinados a la atención de personas con discapacidad intelectual que, por sus características, necesitan un apoyo personal para realizar las actividades básicas de la vida diaria y tratamientos especializados, así como una rehabilitación continua y específica, atendiendo las necesidades de cada usuaria en todas las áreas (social, psicológica, física e educativa).

PATRICIA CLARO VÁZQUEZ DNI: 76913059R	IRIA MENDEZ GONZÁLEZ DNI: 76927903X	ALMUDENA FERNANDEZ ALMUIÑA DNI: 76912817N
		

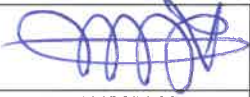
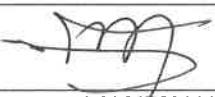

Desde 1.961, este Centro atiende a mujeres en situación de desamparo y con discapacidad intelectual. Su misión es la de promover la dignidad y calidad de vida de dichas mujeres facilitándoles apoyos y recursos individualizados de calidad.

Partiendo de la idea de centro como un organismo vivo, en el que prima el crecimiento personal frente al deterioro propio de la discapacidad y agravado por la edad (la media de edad de las usuarias es de 54,6 años), la intervención se centra en el desarrollo integral como personas de las usuarias, fomentando su autonomía conforme a sus características, para mejorar sus capacidades y fomentar su autorregulación. Englobando todo esto, planteamos un proyecto individual de calidad de vida para todas y cada una de las usuarias.

A lo largo del año 2021 la plantilla de la empresa estaba formada por 86 personas, que prestaban su trabajo en el centro de trabajo de Crecente, de las que 12 son hombres (13,95%) y 74 son mujeres (86,05%). Estamos por tanto ante una plantilla muy feminizada con un baja participación de hombres en la organización.

3. Compromiso con la igualdad

La dirección de la CASA NTRA. SRA. DE FÁTIMA Y CRISTO REY, ESCLAVAS DE LA VIRGEN DOLOROSA es consciente de que toda la gestión de la organización tiene que estar en consonancia con las necesidades y demandas de la sociedad, y por ello declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminación directa o indirecta por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, a lo establecido por el Real Decreto-ley 6/2019, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad, así como lo recogido en 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 y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

		
ALMUDENA FERNANDEZ ALMUIÑA DNI: 76912817N	IRIA MENDEZ GONZÁLEZ DNI: 76927903X	PATRICIA CLARO VÁZQUEZ DNI: 76913059R

La dirección de la CASA NTRA. SRA. DE FÁTIMA Y CRISTO REY, ESCLAVAS DE LA VIRGEN DOLOROSA asume el compromiso de garantizar la igualdad de oportunidades y trato de mujeres y hombres en la organización mediante la elaboración de un Plan de Igualdad, por ello, se promovió la constitución de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, conformada de forma paritaria por la Representación Legal de las personas trabajadoras y la dirección de la entidad.

Afrontamos la negociación y posterior implantación del Plan de Igualdad como una modernización de nuestro sistema de gestión que producirá, sin lugar a dudas, una estructura interna y unas relaciones con la sociedad en la que nuestras actividades estén libres de cualquier tipo de discriminación, contribuyendo al avance hacia una sociedad en la que la igualdad sea real y efectiva.

4. **Ámbito personal, territorial y temporal**


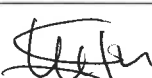

El presente Plan de Igualdad tendrá una vigencia de 4 años, contados desde la fecha de su aprobación, esto es, desde el 02 de febrero de 2023 hasta el 01 de febrero de 2027.

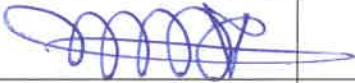


El presente Plan de Igualdad incluye a la totalidad de las personas trabajadoras del centro de trabajo de la entidad situado en Crecente (Pontevedra).

5. **Informe del Diagnóstico de Situación**

El Diagnóstico de Situación, previo a la realización de este Plan de Igualdad, se ha realizado entre los meses de agosto y octubre del presente año 2022 y los datos analizados han sido los correspondientes a la situación de la organización a lo largo del año 2021, esto es, desde el 01-01-2021 al 31-12-2021, salvo en aquellos apartados en los que se analiza un periodo temporal más amplio, si bien el resto de la información analizada, como datos generales de la empresa, descripción de los procesos de selección, contratación, formación, promociones y todos los demás aspectos recogidos en el diagnóstico se corresponden con los existentes a la fecha de aprobación del plan.

Dicho diagnóstico ha sido negociado con la representación legal de las personas trabajadoras de la organización, dando cumplimiento a lo recogido en el art. 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, cuando afirma, en relación con los planes de igualdad, que:

PATRICIA CLARO VÁZQUEZ DNI: 76913059R	IRIA MENDEZ GONZÁLEZ DNI: 76927903X	ALMUDENA FERNANDEZ ALMUIÑA DNI: 76912817N
		

		
ALMUENA FERNANDEZ ALMUÑA DNI: 76912817N	IRIA MENDEZ GONZALEZ DNI: 76927903X	PATRICIA CLARO VÁZQUEZ DNI: 76913059R

3. Para la elaboración del diagnóstico deberá atenderse a los criterios específicos señalados en el anexo.

El resultado del proceso de toma y recogida de datos en que el diagnóstico consiste, como primera fase de elaboración del plan de igualdad, va dirigido a identificar y a estimar la magnitud, a través de indicadores cuantitativos y cualitativos, de las desigualdades, diferencias, desventajas, dificultades y obstáculos, existentes o que puedan existir en la empresa para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Este diagnóstico permitirá obtener la información precisa para diseñar y establecer las medidas evaluables que deben adoptarse, la prioridad en su aplicación y los criterios necesarios para evaluar su cumplimiento.

El Artículo 7 de este RD 901/2020 recoge:

Por otra parte, en la elaboración del Diagnóstico se ha seguido lo establecido en el Real Decreto 901/2020 de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, que dedica su capítulo III al contenido de los planes de igualdad dando desarrollo al contenido mínimo que estos deben tener y al Diagnóstico de Situación que, como elemento esencial para la realización de los planes, debe ser el producto de una labor técnica de recogida de información, análisis cuantitativo y cualitativo, y al tiempo suponer un consenso sobre la situación de partida de la organización y sus necesidades específicas.

- 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:
- 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 responsable 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.

▪ RESULTADO DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

Cómo se ha podido comprobar ya desde el inicio del diagnóstico, nos encontramos con una organización altamente feminizada, al igual que la media de las entidades del mismo sector en todo el territorio estatal, y que no presenta discriminaciones por razón de sexo en ninguno de los apartados estudiados, si bien la Igualdad de Género no se aborda en ninguno de los documentos de comunicación, tanto internos como externos, utilizados por la entidad.


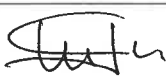

A continuación, se reproduce el apartado de CONCLUSIONES de dicho diagnóstico:

a) Proceso de selección y contratación.

Aunque en la descripción de los procesos de selección y contratación utilizados en la empresa no se observa ninguna discriminación por razón de sexo, es difícil obtener conclusiones al respecto ya que, por un lado, no existe un protocolo o procedimiento de selección y contratación en la empresa y por otro lado en los procesos de selección realizados en los últimos años han participado muy pocos hombres.

Al pertenecer a un sector altamente feminizado, la institución manifiesta que tiene dificultades para la incorporación de personas del sexo masculino a su plantilla, por lo que, con el fin de atraer a más hombres a incorporarse a la institución, es necesario poner en marcha acciones encaminadas al reclutamiento de las personas más cualificadas y afines al puesto vacante sin que haya ningún sesgo que pueda crear reticencias entre los hombres como candidatos al mismo. Las ofertas de empleo deberán utilizar un lenguaje neutro que incluya mujeres y hombres y de forma que el mensaje haga el puesto atractivo tanto para mujeres como para hombres.

Las entidad CASA NTRA. SRA. DE FÁTIMA Y CRISTO REY, ESCLAVAS DE LA VIRGEN DOLOROSA no observa que existan barreras internas ni externas, para la incorporación de hombres o mujeres a la compañía, pero la realidad es que, para determinados puestos, es complicado encontrar currículos con las características necesarias según los requisitos necesarios para desempeñar el mismo (formación, experiencia y turnos de trabajo) y, como se ha comentado, en los procesos de selección la mayoría de las personas que se presentan como candidatas son mujeres.

PATRICIA CLARO VÁZQUEZ DNI: 76913059R	IRIA MENDEZ GONZÁLEZ DNI: 76927903X	ALMUDENA FERNANDEZ ALMUIÑA DNI: 76912817N
		

Es necesario también que los canales de reclutamiento garanticen que la información sea accesible para las mujeres y los hombres en condiciones iguales, tanto de forma interna como externa a la entidad.

La entidad no lleva ningún control en cuanto a la desagregación por sexo a la hora de realizar un proceso de selección, ni lleva un control del nº de mujeres y hombres que se presentan para cubrir el puesto vacante.

Las personas que intervienen en los procesos de selección no han recibido formación en materia de igualdad para aplicar la perspectiva de género a la hora de realizar dichas actividades, ni existe una guía en materia de selección con perspectiva de género.




Con el fin de hacer un mejor seguimiento de estos procesos durante la vigencia del Plan de igualdad que se va a elaborar y poder analizarlos en el próximo diagnóstico que se realice, consideramos conveniente la realización de una guía o procedimiento interno de selección y contratación con perspectiva de igualdad, que recoja información de los puestos ofertados, canales de difusión, criterios de selección utilizados, características de las personas que han accedido al proceso de selección, etc.

b) Clasificación Profesional

La clasificación profesional utilizada por la empresa es la establecida en el convenio colectivo de aplicación, no observándose ninguna diferencia atribuible al sexo en la información proporcionada por la organización. No obstante, se sugiere la adaptación del lenguaje en la clasificación profesional interna utilizada en la organización.

c) Formación

Tal y como se ha comentado, a lo largo de los años 2020 y 2021 la situación vivida en la institución con motivo de la pandemia ha hecho muy difícil la realización de actividades de formación, pero como se ha constatado en el apartado correspondiente de este análisis, ha habido una menor participación de las mujeres en la formación respecto a su representatividad en la plantilla y dado que los cursos realizados son necesarios para el desarrollo de cada puesto de trabajo, se recomienda incentivar la participación de las mujeres a la asistencia a formaciones específicas por las que se pudieran cualificar para ocupar puestos de trabajo de mayor nivel o que están actualmente masculinizados.

		
ALMUDENA FERNANDEZ ALMUÍÑA DNI: 76912817N	IRIA MENDEZ GONZÁLEZ DNI: 76927903X	PATRICIA CLARO VÁZQUEZ DNI: 76913059R

En el procedimiento de formación utilizado en la organización no se observa ningún tipo de discriminación por razón de sexo o género.

Lo que sí es destacable es que ninguna persona de la organización ha realizado alguna acción de formación en Igualdad de Trato y Oportunidades en los últimos años, por lo que el equipo redactor de este diagnóstico recomienda la implementación de acciones formativas en este área, principalmente dirigida a las personas que tienen alguna responsabilidad en este ámbito, a las personas de la dirección, a las que intervienen en los procesos de selección, promoción profesional y/o formación, así como a las integrantes de la comisión de igualdad y de la RLPT.




Se recomienda la realización de las siguientes acciones:

- La realización de una formación/información en materia de igualdad a la totalidad de la plantilla.
- Formación específica en materia de igualdad para personal directivo y mandos intermedios y/o responsables con personal a cargo o que intervienen en los procesos de selección, promoción profesional y/o formación, así como a las personas que forman parte de la Comisión de Igualdad.
- La realización de una formación/información en materia de acoso laboral y violencia de género a la totalidad de la plantilla.

d) Promoción profesional

Respecto al área de promoción profesional, al no disponer la empresa de ningún procedimiento interno que establezca las prácticas de la organización en este ámbito no podemos concluir que son realizadas en condiciones de igualdad y no discriminación.

No obstante, con el fin de hacer un mejor seguimiento de estos procesos durante la vigencia del Plan de Igualdad que se va a elaborar y poder analizarlos en el próximo diagnóstico que se realice, consideramos conveniente la realización de una guía o procedimiento interno de promoción profesional con perspectiva de igualdad, que recoja información de las promociones, canales de difusión, criterios de selección utilizados, características de las personas que han accedido a estos procesos, etc.

PATRICIA CLARO VÁZQUEZ DNI: 76913059R	IRIA MENDEZ GONZÁLEZ DNI: 76927903X	ALMUDENA FERNANDEZ ALMUIÑA DNI: 76942817N
		

		
ALMUDENA FERNANDEZ ALMUÑA DNI: 76912817N	IRIA MENDEZ GONZALEZ DNI: 76927903X	PATRICIA CLARO VÁZQUEZ DNI: 76913059R

Como ya se ha comentado, estamos ante una empresa altamente feminizada y en un sector con esta misma característica, por lo que la entidad debe realizar acciones encaminadas a la incorporación de personas del sexo masculino a su plantilla.

La dirección de la empresa debe liderar y asumir de forma expresa el objetivo de la igualdad de género en la organización y para ello es necesario incluir en los documentos comunicados, de su política y de su gestión interna declaraciones que lo incluyan como un principio básico y lo establezcan al mismo nivel que los demás principios de calidad en la empresa.

g) Infrarrepresentación femenina.

Se recomienda la realización de un campaña de sensibilización en la correspondencia familiar y laboral con el fin de que los hombres también soliciten estos permisos y sean responsables en estas tareas. Incluir la difusión de las medidas de conciliación y correspondencia disponibles en la normativa y en la entidad, al conjunto de la plantilla.

Tal y como se ha comentado a lo largo del diagnóstico, los permisos solicitados para la conciliación personal, familiar y laboral han sido solicitados solamente por mujeres, y es práctica habitual en la empresa su concesión en la medida de lo posible dentro de cada puesto de trabajo.

f) Ejercicio correspondiente de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

La auditoría retributiva refleja que no se aprecia ninguna discriminación por razón de sexo, siendo las retribuciones de ambos sexos similares para los puestos de igual valor.

En el área de las condiciones de trabajo si es destacable la ausencia de una evaluación de riesgos con perspectiva de género y tampoco existe una evaluación de Riesgos Psicosociales, por lo que el equipo asesor recomienda la solicitud al Servicio de Prevención de esta evaluación.

Las condiciones de trabajo son las mismas para toda la plantilla de la empresa, ya que se aplica lo estipulado en el convenio colectivo de aplicación, no apreciándose ningún tipo de discriminación por razón de sexo.

e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.

En relación al uso del lenguaje inclusivo, en la empresa no se ha efectuado una revisión consciente del lenguaje en la documentación interna ni externa, por lo que se recomienda realizar una revisión sobre el uso del lenguaje en las comunicaciones escritas y orales, en la documentación interna, incluida la del Sistema de Gestión de la Calidad, y en la web, así como en la denominación de puestos, categorías, etc. utilizadas en la empresa.

También se recomienda la inclusión en la MISIÓN, VALORES y políticas de la empresa, incluida la Política de Calidad, el compromiso de la empresa en la promoción y el respeto por la Igualdad de Trato y Oportunidades entre mujeres y hombres.

h) Retribuciones


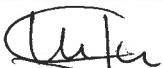
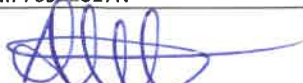
Con relación a las retribuciones, a la vista de las tablas que recogen esta información, no se encuentra ninguna diferencia significativa atribuible al sexo en la información proporcionada por la organización.

i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

La entidad CASA NTRA. SRA. DE FÁTIMA Y CRISTO REY, ESCLAVAS DE LA VIRGEN DOLOROSA ha promovido, en el seno de la negociación de este Plan de Igualdad, la realización de un PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DE LOS CASOS DE ACOSO O DISCRIMINACIÓN SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO en cuya elaboración e implementación, tal como recoge el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, han participado la institución y la representación legal de las personas trabajadoras. En este protocolo, la entidad declara su posición expresamente en contra del acoso o discriminación de cualquier tipo, que no permitirá situaciones de acoso en el trabajo, y su consideración de que toda la plantilla tiene derecho a ser tratada con dignidad y respeto.

Este protocolo se ha realizado siguiendo el modelo propuesto en la «GUÍA PARA A PREVENCIÓN E TRATAMENTO DO ACOSO SEXUAL A DO ACOSO POR RAZÓN DE SEXO NAS PEMES», realizada por la Dirección Xeral de Relacións Laborais de la Xunta de Galicia en diciembre de 2021, y cumple con lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, y contiene lo establecido en el RD 901/2020, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.

Se recomienda la difusión de este protocolo y de las formas de actuación en caso necesario.

PATRICIA CLARO VÁZQUEZ DNI: 76913059R	IRIA MENDEZ GONZÁLEZ DNI: 76927903X	ALMUDENA FERNANDEZ ALMUIÑA DNI: 76912817N
		

■ Acciones prioritarias

De entre todas las materia a abordar en el marco del plan de igualdad, el equipo de redacción de este diagnóstico entiende que las prioritarias serán las de Comunicación, con el fin de dar una mayor visibilidad al compromiso de la organización con la igualdad de Oportunidades a todos los niveles de gestión y actuación, y las de Selección y Contratación, y Promoción Profesional, dada la ausencia de procedimientos o criterios normalizados que garanticen estos procesos en igualdad de condiciones y la de Formación, mediante la implementación de acciones formativas con el objetivo de sensibilizar a todo el personal a identificar y conocer conceptos básicos en términos de igualdad de oportunidades y violencia de género y, en especial a las personas que integran la comisión de igualdad, la representación legal de las personas trabajadoras y a las que intervienen en procesos como selección y/o promoción profesional.




6. Resultado de la Auditoría Retributiva

La auditoría retributiva ha sido realizada en el diagnóstico previo a la realización de este Plan de igualdad, de conformidad con lo establecido en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Para su elaboración se ha realizado la valoración de los puestos de trabajo de la empresa siguiendo el principio de igual retribución por trabajo de igual valor en los términos establecidos en el artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores, así como lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Para la valoración de los puestos de trabajo se ha utilizado la herramienta propuesta por el MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL y publicada en abril de este año 2022. Se trata de una herramienta acordada en sus diferentes apartados con las organizaciones sindicales y patronales, y elaborada de manera conjunta por el Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Instituto de las Mujeres del Ministerio de Igualdad.

Las categorías de los factores de valoración que componen este procedimiento se agrupan conforme a la clasificación establecida en el artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 4.2 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre:

		
ALMUDENA FERNANDEZ ALMUÍÑA DNI: 76912817N	IRIA MENDEZ GONZÁLEZ DNI: 76927903X	PATRICIA CLARO VÁZQUEZ DNI: 76913059R

- a) La naturaleza de las funciones o tareas de cada uno, que es el contenido esencial de la relación laboral, tanto en atención a lo establecido en la ley o en el convenio colectivo como en atención al contenido efectivo de la actividad desempeñada.
- b) Las condiciones educativas que se correspondan con cualificaciones regladas y guarden relación con el desarrollo del puesto de trabajo.
- c) Las condiciones profesionales y de formación que puedan servir para acreditar la cualificación de la persona trabajadora, incluyendo la experiencia o la formación no reglada, siempre que tenga conexión con el desarrollo de la actividad.
- d) Las condiciones laborales y otros factores estrictamente relacionados con el desempeño, diferentes de los anteriores, que sean relevantes en el desempeño del puesto de trabajo.

El resultado de esta auditoría retributiva es que no se aprecia ninguna discriminación por razón de sexo en ninguna de las agrupaciones de puestos de igual valor.


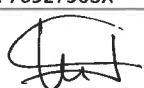

La auditoría retributiva tendrá la misma vigencia y periodicidad que este Plan Igualdad, esto es, desde el 02 de febrero de 2023 hasta el 01 de febrero de 2027.




7. Objetivos del Plan

El presente plan de igualdad persigue el objetivo de prevenir y eliminar las situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres que pudieran existir en alguno de los ámbitos de actuación de la entidad.

Los objetivos específicos que persigue el Plan de Igualdad son los siguientes:

- Equilibrar el número de mujeres y hombres que componen la plantilla de la entidad.
- Equilibrar la presencia femenina o masculina en aquellos puestos o categorías donde exista una menor representatividad.
- Garantizar la igualdad de posibilidades en el desarrollo profesional de mujeres y hombres.
- Favorecer el acceso a la formación de toda la plantilla y fundamentalmente de quienes se incorporen de permisos o suspensiones de trabajo.
- Garantizar un sistema retributivo, por todos los conceptos, que no genere discriminación por razón de sexo.
- Conciliar la ordenación del tiempo de trabajo para el personal con puestos de responsabilidad, mediante la adopción de medidas que hagan compatible la vida personal, familiar y laboral.

PATRICIA CLARO VÁZQUEZ DNI: 76913059R	IRIA MENDEZ GONZÁLEZ DNI: 76927903X	ALMUDENA FERNANDEZ ALMUIÑA DNI: 76912817N
		

		
PATRICIA CLARO VÁZQUEZ DNI: 76913059R	IRIA MENDEZ GONZÁLEZ DNI: 76927903X	ALMUDENA FERNANDEZ ALMUIÑA DNI: 76912817N

Medida 1	Realizar un procedimiento de selección y contratación.
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> Evitar cualquier tipo de discriminación por razón de género en los procesos de selección y contratación. Proporcionar una herramienta de análisis para la realización de los diagnósticos previos en futuros planes de igualdad.
Descripción y procedimiento	<ul style="list-style-type: none"> Se formalizará un procedimiento de selección y contratación que recoja los criterios a valorar en estos procesos y su disposición a considerar, para cualquier puesto, a candidaturas de cualquiera de los sexos.

MEDIDAS Y ACCIONES:

- Garantizar la igualdad de oportunidades en los procesos de selección.
- Eliminar los sesgos de género en los procesos de selección de las candidaturas.
- Equilibrar los distintos niveles profesionales de la organización.

OBJETIVOS DEL AREA:

a) Proceso de selección y contratación

Las medidas incluidas a continuación son las que se han considerado, en el seno de la Comisión de igualdad, como medidas necesarias para responder a la situación real de la entidad individualmente considerada en virtud de los resultados del diagnóstico, y que deberán contribuir a alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres en la organización.

Para su identificación y descripción se han tenido en cuenta todas las materias enumeradas en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres:




8. Medidas

Los objetivos cuantitativos se concretan en la descripción de cada una de las medidas incluidas a continuación.

- Prevención del acoso.
- Introducción de la perspectiva de género en la comunicación interna y externa de la entidad.

Personas a las que se dirige	<ul style="list-style-type: none"> Todas las personas que accedan a procesos de selección y contratación de la entidad.
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> Realización y aprobación del procedimiento.
Prioridad:	<ul style="list-style-type: none"> Media
Personas responsables:	<ul style="list-style-type: none"> Dirección
Recursos	<ul style="list-style-type: none"> Canales de comunicación de la organización, dedicación por parte de la Dirección y Recursos Humanos, o las personas designadas por estas, para la elaboración del procedimiento, formato de recogida de información de los procesos y registro de estos, revisión del Sistema Integrado de Gestión, etc. y, en caso necesario, asistencia externa de consultoría especializada.

Medida 2	Realizar un seguimiento de los procesos de selección y contratación por puesto y desagregadas por sexo.
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> Conocer el interés de las personas en su incorporación a los distintos puestos y, si es el caso, analizar los posibles motivos por los que un sexo u otro no se incorporan algunos de los puestos ofertados.
Descripción y procedimiento	<ul style="list-style-type: none"> Se hará un ficha de seguimiento de las ofertas de empleo difundidas por la empresa en la que se recogerán las candidaturas por puesto y sexo, así como el perfil de las personas seleccionadas en cada caso.
Personas a las que se dirige	<ul style="list-style-type: none"> Todas las personas que accedan a procesos de selección y contratación de EVD - Crecente.
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> Documento de registro de ofertas de empleo publicadas durante el año y nº de candidaturas por puesto y sexo.
Prioridad:	<ul style="list-style-type: none"> Media
Personas responsables:	<ul style="list-style-type: none"> Dirección

PATRICIA CLARO VÁZQUEZ DNI: 76913059R	IRIA MENDEZ GONZÁLEZ DNI: 76927903X	ALMUDENA FERNANDEZ ALMUIÑA DNI: 76912817N
		

b) Clasificación profesional

OBJETIVOS DEL AREA:

- Utilización de un lenguaje neutro en la denominación de los puestos y/o categorías de la entidad.

MEDIDAS Y ACCIONES:

Medida 3	Revisión de la denominación de los puestos y/o categorías utilizadas en la organización.
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> • Garantizar el principio de igualdad en el sistema de clasificación. • Aplicar un lenguaje neutro en la denominación de los puestos y/o categorías que no induzcan a una segregación por sexos en las mismas.
Descripción y procedimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Revisar la denominación de los puestos y/o categorías y adecuar su denominación a un lenguaje no sexista.
Personas a las que se dirige	<ul style="list-style-type: none"> • Todas las personas trabajadoras de la organización.
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> • Nueva denominación de puestos y/o categorías en los documentos de la entidad
Prioridad:	<ul style="list-style-type: none"> • Media
Personas responsables:	<ul style="list-style-type: none"> • Dirección
Recursos	<ul style="list-style-type: none"> • Dedicación por parte de la dirección y Recursos Humanos, o las personas designadas por estas, para la revisión del lenguaje en la denominación de los puestos y/o categorías y, en caso necesario, asistencia externa de consultoría especializada.

		
PATRICIA CLARO VAZQUEZ DNI: 76913059R	IRIA MENDEZ GONZALEZ DNI: 76927903X	ALMUENA FERNANDEZ ALMUINA DNI: 76912817N


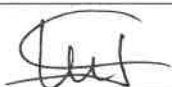

c) Formación



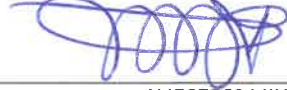
OBJETIVOS DEL ÁREA:

- Formar y sensibilizar al conjunto del personal de la empresa sobre el principio de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.

MEDIDAS Y ACCIONES:

Medida 4	Realización de formación en Igualdad de oportunidades
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> • Identificar y conocer conceptos básicos en términos de igualdad de oportunidades y violencia de género. • Conocer la legislación vigente en esta materia. • Aplicarlo en la empresa y en todos los ámbitos de la vida.
Descripción y procedimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Diseñar e impartir un curso de formación en Igualdad de oportunidades y prevención del acoso sexual y acoso por razón de género a las personas integrantes de la comisión de igualdad, de la dirección y mandos intermedios de la organización.
Personas a las que se dirige	<ul style="list-style-type: none"> • Integrantes de la comisión de Igualdad • Dirección y mandos intermedios • Personas que intervienen en los procesos de selección y contratación.
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> • Nº de personas participantes en las acciones de formación
Prioridad:	<ul style="list-style-type: none"> • Alta
Personas responsables:	<ul style="list-style-type: none"> • Responsable Formación
Recursos	<ul style="list-style-type: none"> • La entidad destinará a la financiación de esta medida los recursos necesarios, incluyendo parte del crédito anual de formación.

PATRICIA CLARO VÁZQUEZ DNI: 76913059R	IRIA MENDEZ GONZÁLEZ DNI: 76927903X	ALMUDENA FERNANDEZ ALMUIÑA DNI: 76912817N
		

		
PATRICIA CLARO VÁZQUEZ DNI: 76913059R	IRIA MENDEZ GONZÁLEZ DNI: 76927903X	ALMUDENA FERNANDEZ ALMUIÑA DNI: 76912817N

Medida 5	Sensibilización en Igualdad de Oportunidades
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> • Concienciar a la plantilla sobre las implicaciones y la importancia de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres • Aplicarlo en la empresa y en todos los ámbitos de la vida.
Descripción y procedimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Diseñar e impartir un documento informativo de sensibilización en igualdad de oportunidades dirigido a toda la plantilla de la empresa. • Incluir un módulo de igualdad de oportunidades en todas las acciones formativas que se realicen en la entidad.
Personas a las que se dirige	<ul style="list-style-type: none"> • Todas las personas trabajadoras de la empresa
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> • Nº de personas a las que se envía el documento de sensibilización en Igualdad
Prioridad:	<ul style="list-style-type: none"> • ALTA
Personas responsables:	<ul style="list-style-type: none"> • Responsable Formación
Recursos	<ul style="list-style-type: none"> • Canales de comunicación de la organización, dedicación por parte de la Dirección y Recursos Humanos, o las personas designadas por estas, para la elaboración de los documentos de difusión y, en caso necesario, asistencia externa de consultoría especializada.

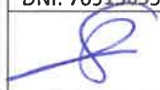
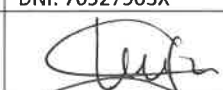

d) Promoción profesional

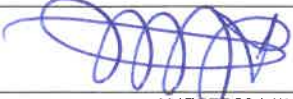

OBJETIVOS DEL ÁREA:

- Garantizar la igualdad de oportunidades en los procesos de promoción interna y eliminar cualquier tipo de sesgo de género en estos procesos
- Equilibrar los distintos niveles jerárquicos de la organización.

MEDIDAS Y ACCIONES:

Medida 6	Realizar un procedimiento de promoción interna.
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> • Evitar cualquier tipo de discriminación por razón de género en los procesos promoción interna. • Proporcionar una herramienta de análisis para la realización de los diagnósticos previos en futuros planes de igualdad.
Descripción y procedimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Se formalizará un procedimiento de promoción interna que recoja los criterios a valorar en estos procesos y su disposición a considerar, para cualquier puesto, candidaturas de cualquiera de los sexos. • Realizar un registro de los procesos de promoción interna realizadas con los criterios utilizados en cada uno.
Personas a las que se dirige	<ul style="list-style-type: none"> • Todas las personas que accedan a procesos de promoción interna de la organización.
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> • Realización y aprobación del procedimiento.
Prioridad:	<ul style="list-style-type: none"> • Media
Personas responsables:	<ul style="list-style-type: none"> • Dirección de RRHH
Recursos	<ul style="list-style-type: none"> • Canales de comunicación de la organización, dedicación por parte de la Dirección y Recursos Humanos, o las personas designadas por estas, para la elaboración del procedimiento, revisión del Sistema Integrado de Gestión, etc. y, en caso necesario, asistencia externa de consultoría especializada.

PATRICIA CLARO VÁZQUEZ DNI: 76913059R	IRIA MENDEZ GONZÁLEZ DNI: 76927903X	ALMUDENA FERNANDEZ ALMUIÑA DNI: 76912817N
		

		
ALMUDENA FERNANDEZ ALMUÍÑA DNI: 76912817N	IRIA MENDEZ GONZÁLEZ DNI: 76927903X	PATRICIA CLARO VÁZQUEZ DNI: 76913059R

Medida 7	Realizar un seguimiento de los procesos de promoción interna por puesto y desagregadas por sexo.
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> • Conocer el interés de las personas en su promoción interna y, si es el caso, analizar los posibles motivos por los que un sexo u otro no se promocionan algunos de los puestos ofertados.
Descripción y procedimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Se hará un ficha de seguimiento de los procesos de promoción interna en la que se recogerán las candidaturas por puesto y sexo, así como el perfil de las personas promocionadas en cada caso.
Personas a las que se dirige	<ul style="list-style-type: none"> • Personas que accedan a los procesos de promoción interna realizados en la empresa.
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> • Documento de registro de promociones realizadas durante el año y nº de promociones por puesto y sexo.
Prioridad:	<ul style="list-style-type: none"> • Media
Personas responsables:	<ul style="list-style-type: none"> • Dirección de RRHH
Recursos	<ul style="list-style-type: none"> • Canales de comunicación de la organización, dedicación por parte de la Dirección y Recursos Humanos, o las personas designadas por estas, para la elaboración del formato de recogida de información de los procesos y registro de estos y, en caso necesario, asistencia externa de consultoría especializada.




e) Condiciones de trabajo

OBJETIVOS DEL ÁREA:

- Incorporar la perspectiva de género en la política de prevención, en la vigilancia de la salud laboral, así como en cualquier otra obligación relacionada con la prevención de riesgos laborales

MEDIDAS Y ACCIONES:

Medida 8	Realización de una evaluación de riesgos con perspectiva de género
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> • Incorporación de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales de la empresa
Descripción y procedimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Considerar las variables relacionadas con el sexo, tanto en los sistemas de recogida de datos, como en el estudio e investigación generales en las evaluaciones en materia de prevención de riesgos laborales (incluidos los psicosociales), con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo.
Personas a las que se dirige	<ul style="list-style-type: none"> • Todas las personas trabajadoras de la empresa
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> • Realización y publicación del estudio de riesgos con perspectiva de género, incluidos los riesgos psicosociales.
Prioridad:	<ul style="list-style-type: none"> • Media
Personas responsables:	<ul style="list-style-type: none"> • Responsable de Prevención de Riesgos Laborales
Recursos	<ul style="list-style-type: none"> • Dedicación por parte de la persona responsable de PRL, o las personas designadas por esta, para la elaboración del estudio y, en caso necesario, asistencia externa de consultoría especializada.

PATRICIA CLARO VÁZQUEZ DNI: 76913059R	IRIA MENDEZ GONZÁLEZ DNI: 76927903X	ALMUDENA FERNANDEZ ALMUIÑA DNI: 76912817N
		




f) Ejercicio responsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

OBJETIVOS DEL AREA:

- Favorecer la conciliación y responsabilidad de toda la plantilla
- Facilitar a la plantilla la conciliación de su vida familiar, personal y laboral
- Conseguir que las trabajadoras y los trabajadores conozcan sus derechos de conciliación y de responsabilidad para que puedan hacer uso de los mismos.
- Conseguir que para las trabajadoras y los trabajadores el ejercicio de los derechos de conciliación y de responsabilidad no supongan un obstáculo en el desarrollo profesional.

MEDIDAS Y ACCIONES:

Medida 9		Sensibilización en responsabilidad	
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> • Garantizar el ejercicio responsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla. • Fomentar la responsabilidad de hombres y mujeres entre las personas relacionadas de alguna forma con la institución, evitando así las barreras para el desarrollo profesional y personal de las mujeres en todos los ámbitos de la organización. 	Descripción y Procedimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Difundir los derechos y medidas de conciliación de la Ley 3/2007, Real Decreto Ley 6/2019 y normativa complementaria y comunicar los disponibles en la empresa, definidos en el convenio colectivo de aplicación • Informar sobre la importancia de la responsabilidad de todas las personas que forman la unidad familiar con el fin de que la responsabilidad familiares y sociales no recaigan de forma mayoritaria sobre las mujeres.
Personas a las que se dirige	• Todas las personas trabajadoras de la empresa	Indicadores	• Nº de personas a las que se envía el documento de sensibilización en responsabilidad
Prioridad:	• Media	Personas responsables:	• Dirección y RRHH
Recursos	<ul style="list-style-type: none"> • Canales de comunicación de la organización, dedicación por parte de la Dirección y Recursos Humanos, o las personas designadas por estas, para la elaboración de los documentos de difusión y, en caso necesario, asistencia externa de consultoría especializada. 		

		
PATRICIA CLARO VÁZQUEZ DNI: 76913059R	IRIA MENDEZ GONZÁLEZ DNI: 76927903X	ALMUENA FERNANDEZ ALMUÑA DNI: 76912817N

g) Infrarrepresentación femenina


OBJETIVOS DEL ÁREA:

Desarrollar la imagen de EVD -Crecente como entidad comprometida con la igualdad y fortalecer su compromiso con la Igualdad de trato y de oportunidades

MEDIDAS Y ACCIONES:

Medida 10	Revisión del lenguaje utilizado en la comunicación externa de la organización
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> Desarrollar la imagen de EVD -Crecente como entidad comprometida con la igualdad y fortalecer su compromiso con la Igualdad trato y de oportunidades. Utilizar el lenguaje neutro que impida sesgos de género en publicaciones y comunicaciones de la organización.
Descripción y procedimiento	<ul style="list-style-type: none"> Se hará constar, tanto en la web de EVD -Crecente como otros documentos de difusión de las actividades de la organización, como memorias, etc., su compromiso con la igualdad. Incluirá este compromiso en los documentos que integran el Sistema de Gestión de la entidad. Se revisará la documentación incluida en el Sistema de Gestión con el fin de corregir cualquier tipo de lenguaje no neutro o no inclusivo.
Personas a las que se dirige	<ul style="list-style-type: none"> Todas las personas relacionadas interna o externamente con la empresa
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> Análisis de la información contenida en la página web y otros documentos de difusión externa. Análisis de la información contenida en los documentos de información interna de la organización.
Prioridad:	<ul style="list-style-type: none"> Media
Personas responsables:	<ul style="list-style-type: none"> Dirección
Recursos	<ul style="list-style-type: none"> Canales de comunicación de la organización, dedicación por parte de la Dirección o las personas designadas por estas, para la revisión de todos los soportes de comunicación de la empresa y, en caso necesario, asistencia externa de consultoría especializada.

PATRICIA CLARO VÁZQUEZ DNI: 76913059R	IRIA MENDEZ GONZÁLEZ DNI: 76927903X	ALMUDENA FERNANDEZ ALMUIÑA DNI: 76912817N
		

		
ALMUDENA FERNANDEZ ALMUÑA DNI: 76912817N	IRIA MENDEZ GONZÁLEZ DNI: 76927903X	PATRICIA CLARO VÁZQUEZ DNI: 76913059R

Tal como se desprende de las conclusiones del diagnóstico, no parece necesario implementar medidas en este ámbito.

h) Retribuciones

Medida 11	Redacción de toda la documentación interna de la entidad utilizando un lenguaje neutro e inclusivo.
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> Garantizar una imagen y lenguaje no sexista en cada acción y comunicación interna de la organización.
Descripción y procedimiento	<ul style="list-style-type: none"> Revisión de los documentos, comunicados o anuncios internos, con el fin de que toda la información que se envía por parte de la organización llegue a toda la plantilla y se realice con lenguaje inclusivo.
Personas a las que se dirige	<ul style="list-style-type: none"> Todas las personas trabajadoras de la entidad.
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> Análisis de la información contenida en los documentos de información interna de la organización.
Prioridad:	<ul style="list-style-type: none"> Media
Personas responsables:	<ul style="list-style-type: none"> Dirección
Recursos	<ul style="list-style-type: none"> Canales de comunicación de la organización, dedicación por parte de la Dirección o las personas designadas por estas, para la revisión de todos los soportes de comunicación de la empresa y, en caso necesario, asistencia externa de consultoría especializada.

i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo


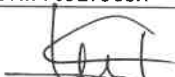

OBJETIVOS DEL ÁREA:

- Prevenir cualquier tipo de acoso laboral o por razón de sexo en la empresa e implementar las herramientas creadas a tal efecto.

MEDIDAS Y ACCIONES:

Medida 12	Realizar la difusión y puesta en marcha del Procedimiento de Acoso Laboral y Sexual elaborado por la entidad.
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> Prevenir, detectar y resolver las situaciones de acoso sexual y otras discriminaciones que se puedan producir en el seno de la empresa y garantizar el cumplimiento de los derechos de todas las personas que la forman.
Descripción y procedimiento	<ul style="list-style-type: none"> Realizar un díptico informativo que recoja los puntos principales del Procedimiento de Acoso Laboral y Sexual elaborado por la entidad.
Personas a las que se dirige	<ul style="list-style-type: none"> Todas las personas trabajadoras de la entidad.
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> Realización del díptico informativo.
Prioridad:	<ul style="list-style-type: none"> Alta
Personas responsables:	<ul style="list-style-type: none"> Dirección
Recursos	<ul style="list-style-type: none"> Dedicación necesaria por parte de la Dirección y de las personas designadas por esta para la difusión y aclaración de dudas del personal de la empresa, así como la maquetación e impresión en caso necesario de documentos para su difusión.

Medida 13	Creación de un Canal de Comunicación Confidencial para las denuncias por acoso
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> Facilitar la denuncia o consulta respecto a cualquier tipo de acoso en la entidad garantizando la confidencialidad de las personas implicadas.
Descripción y procedimiento	<ul style="list-style-type: none"> Diseñar e implementar un Canal de Comunicación Confidencial entre la Dirección de la entidad y cualquier persona trabajadora de la misma.
Personas a las que se dirige	<ul style="list-style-type: none"> Todas las personas trabajadoras de la entidad.

PATRICIA CLARO VÁZQUEZ DNI: 76913059R	IRIA MENDEZ GONZÁLEZ DNI: 76927903X	ALMUDENA FERNANDEZ ALMUIÑA DNI: 76912817N
		

		
ALMUDENA FERNANDEZ ALMUÑA DNI: 76912817N	IRIA MENDEZ GONZÁLEZ DNI: 76927903X	PATRICIA CLARO VÁZQUEZ DNI: 76913059R

Las actuaciones para la implantación de las medidas incluidas en el presente Plan de Igualdad se realizarán conforme al siguiente calendario previsto:

■ CALENDARIO:


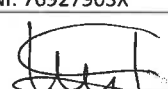

10. Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del plan de igualdad




Los medios humanos y materiales necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas y sus objetivos han sido incluidos en la descripción de cada una de ellas en el apartado f) anterior.

9. Identificación de los medios y recursos humanos y materiales necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas

Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> • Difusión a toda la plantilla del nuevo Procedimiento de Acoso Laboral y Sexual y del Canal de Comunicación Confidencial
Prioridad:	<ul style="list-style-type: none"> • Alta
Personas responsables:	<ul style="list-style-type: none"> • Dirección
Recursos	<ul style="list-style-type: none"> • Dedicación necesaria por parte de la Dirección y de las personas designadas por ésta para la difusión y aclaración de dudas del personal de la entidad, así como la maquetación e impresión en caso necesario de documentos para su difusión.

CALENDARIO PARA LA IMPLANTACIÓN DE LAS MEDIDAS																
Medidas	Año 1 (por trimestres)				Año 2 (por trimestres)				Año 3 (por trimestres)				Año 4 (por trimestres)			
	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º
1. Realizar un procedimiento de selección y contratación.																
2. Realizar un seguimiento de los procesos de selección y contratación por puesto y desagregadas por sexo.																
3. Revisión de la denominación de los puestos y/o categorías utilizadas en la entidad.																
4. Realización de formación en Igualdad de oportunidades																
5. Sensibilización en Igualdad de Oportunidades																
6. Realizar un procedimiento de promoción interna.																
7. Realizar un seguimiento de los procesos de promoción interna por puesto y desagregadas por sexo.																

PATRICIA CLARO VÁZQUEZ DNI: 76913059R	IRIA MENDEZ GONZÁLEZ DNI: 76927903X	ALMUDENA FERNANDEZ ALMUIÑA DNI: 76912817N
		

		
PATRICIA CLARO VAZQUEZ DNI: 769130598	IRIA MENDEZ GONZALEZ DNI: 76927903X	ALMUENA FERNANDEZ ALMUÑA DNI: 76912817N

CALENDARIO PARA LA IMPLANTACIÓN DE LAS MEDIDAS												
Medidas	Año 1 (por trimestres)			Año 2 (por trimestres)			Año 3 (por trimestres)			Año 4 (por trimestres)		
	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º
8. Realización de una evaluación de riesgos con perspectiva de género												
9. Sensibilización en responsabilidad												
10. Revisión del lenguaje utilizado en la comunicación externa de la organización												
11. Redacción de toda la documentación interna de la entidad utilizando un lenguaje neutro e inclusivo.												
12. Realizar la difusión y puesta en marcha del Procedimiento de Acoso Laboral y Sexual elaborado por la entidad.												
13. Creación de un Canal de Comunicación Confidencial para las denuncias por acoso												

▪ **SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LAS MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD:**

El seguimiento y evaluación de cada una de las medidas se realizará, como mínimo, conforme al siguiente calendario, aunque la Comisión de Igualdad podrá reunirse cuantas veces lo considere necesario para la realización de este seguimiento y evaluación.

Calendario de actuaciones mínimas:

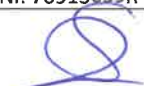


Actuaciones	Año 1 (por trimestres)				Año 2 (por trimestres)				Año 3 (por trimestres)				Año 4 (por trimestres)			
	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º
Seguimiento de la realización de las medidas previstas para el año																
Evaluación de las medidas previstas para el año. Reunión de la Comisión de Igualdad																




11. Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica

El seguimiento, evaluación y revisión periódica de este Plan de Igualdad será realizado por la Comisión de Igualdad constituida para su diseño y elaboración, con el fin de asegurar su conveniencia, adecuación y eficacia.

Como se recoge en su Reglamento de Funcionamiento, está entre las funciones de la Comisión Paritaria de Igualdad el seguimiento de la aplicación de las medidas del plan constituyéndose, pues, esta comisión en el órgano encargado de realizar el seguimiento de la implantación y resultados del plan de igualdad.

Tal y como se recoge en su Reglamento de Funcionamiento, la Comisión Paritaria de Igualdad se reunirá de forma ordinaria al menos una vez al año para la realización del seguimiento de la aplicación de las medidas del plan.

PATRICIA CLARO VÁZQUEZ DNI: 76913059R	IRIA MENDEZ GONZÁLEZ DNI: 76927903X	ALMUDENA FERNANDEZ ALMUIÑA DNI: 76912817N
		

		
ALMUDENA FERNANDEZ ALMUÑA DNI: 76912817N	IRIA MENDEZ GONZALEZ DNI: 76927903X	PATRICIA CLARO VÁZQUEZ DNI: 76913059R

El conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación del presente plan de igualdad corresponderá a la comisión paritaria.

Tal como se establece en el Reglamento de Funcionamiento de la Comisión Paritaria de Igualdad, la adopción de acuerdos requiere el voto favorable de, al menos, la mayoría simple de cada una de las partes que integran la Comisión. Así pues, cualquier modificación del Plan de Igualdad, propuesta por cualquiera de las partes, deberá ser aprobada ateniéndose a tal criterio.

13. Procedimiento de modificación y solución de posibles discrepancias

Esta comisión fue constituida el 30 de junio de 2022 y el Acta de Constitución de esta Comisión recoge su composición y funciones.

La Comisión de Igualdad de CASA NTRA. SRA. DE FÁTIMA Y CRISTO REY, ESCALVAS DE LA VIRGEN DOLOROSA está compuesta por tres personas, dos por la parte social y una por la parte empresarial. Las tres personas integrantes de la Comisión de Igualdad son mujeres.

12. Composición y funcionamiento de la Comisión de Igualdad, órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica del plan.

En esta reunión se revisarán, al menos, los siguientes puntos:

1. Examen y análisis de la aplicación de las medidas plasmadas en el presente Plan. Análisis de las desviaciones existentes y estudio de su causa.
2. Definición y establecimiento de nuevas medidas.
3. Estudio, debate y aprobación, en su caso, de las modificaciones sustanciales a llevar a cabo en relación al contenido del Plan de Igualdad.
4. Debate y aprobación, en su caso, las propuestas realizadas por las personas integrantes de la Comisión de Igualdad.
5. Exposición y análisis, en su caso, de los procedimientos de denuncias por acoso sexual y por razón de sexo que se hayan producido en el ejercicio.

En caso de que en este ámbito persistan las discrepancias, cabe el recurso a las figuras de la Conciliación y la Mediación. Tal como establece el Capítulo II del Título II de la RESOLUCIÓN de 26 de diciembre de 2019, de la Secretaría General de Empleo, por la que se dispone la inscripción en el registro y la publicación en el Diario Oficial de Galicia del acuerdo por el que se aprueba el acuerdo interprofesional gallego sobre procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos de trabajo (AGA): *en cualquier momento durante el procedimiento de mediación promovido para la negociación de un plan de igualdad o para la solución de un conflicto relacionado con su aplicación, evaluación o renovación, las partes, de mutuo acuerdo, por iniciativa propia o a propuesta de la persona o equipo de mediación, podrán solicitar el asesoramiento técnico de la Comisión consultiva autonómica para la igualdad de mujeres y hombres en la negociación colectiva.*

14. Difusión del Plan de Igualdad

Con el fin de hacer visible el compromiso de la empresa en la promoción del a Igualdad entre hombres y mujeres en todos los ámbitos de la vida, se acuerda:

- Incluir este compromiso en su página web, así como la realización e implantación del Plan de Igualdad en la empresa.
- Difundir entre todas las personas de la organización, y entre sus entidades colaboradoras, las políticas de igualdad de oportunidades, sus objetivos, principios y valores, y la realización e implantación del Plan de Igualdad.
- Hacer visibles a las mujeres, y su contribución a los resultados y al éxito de la organización.
- La inserción de contenidos de igualdad en los instrumentos de comunicación y en los informes de actividad de la empresa.

PATRICIA CLARO VÁZQUEZ DNI: 76913059R	IRIA MENDEZ GONZÁLEZ DNI: 76927903X	ALMUDENA FERNANDEZ ALMUIÑA DNI: 76912817N
