



II PLAN DE IGUALDAD (2021-2025)

ASOCIACIÓN ACOVA

ÍNDICE FORMACIÓN Y CONSULTORÍA



Empresa: ACOVA

Título: II Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
(2021–2025)

Fecha: abril 2021

Entidad Colaboradora: Índice Formación y Consultoría S. L



Índice

A) INTRODUCCIÓN.....	4
A.1 JUSTIFICACIÓN JURÍDICA	9
A.2 CONVENIO COLECTIVO	19
B) ÁMBITO DE APLICACIÓN	29
C) PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN.....	29
D) VIGENCIA.....	29
E) MEDIOS Y RECURSOS EN SU PUESTA EN MARCHA.....	30
F) CARACTERÍSTICAS DE LA ENTIDAD Y COMPROMISO CON LA IGUALDAD	30
G) PLAN DE IGUALDAD 2016-2020	30
H) DIAGNÓSTICO	32
METODOLOGÍA DEL DIAGNÓSTICO	32
G.1) CUESTIONARIO CUALITATIVO SOBRE IGUALDAD RTL	49
G.2) CONCLUSIONES	49
I) OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD	51
J) PLAN DE ACCIONES PREVISTAS.....	51
I.2. OBJETIVOS, ACCIONES, RESPONSABILIDADES E INICADORES DE REALIZACIÓN	53
K) SEGUIMIENTO DEL PLAN Y EVALUACIÓN	68
L) ANEXOS	70
K.1 CRONOGRAMA.....	70
K.2 COMPROMISO	71
K.3 COMISIÓN DE IGUALDAD.....	72
K.4 APROBACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD POR LA COMISIÓN NEGOCIADORA.	75

A) INTRODUCCIÓN

La entidad ACOVA, Asociación de Ayuda a personas con enfermedad mental de la Comunidad Valenciana, es una asociación sin ánimo de lucro declarada como Entidad de Utilidad Pública y constituida legalmente en el año 2003, por parte de un grupo de personas implicadas y con experiencia en el ámbito de la discapacidad, que ante la carencia de recursos para la atención de personas con problemas de salud mental, deciden emprender su andadura con la intención de poder propiciar ciertos servicios de atención a este colectivo de la población.

Su misión es la de mejorar la salud y la calidad de vida de las personas con problemas de salud mental graves desde un modelo comunitario de atención integral, orientado a la recuperación y plena inclusión social de las personas y contando con su participación activa. Atender a personas con problemas de salud mental, residentes en la Provincia de Valencia, con la finalidad de mejorar sus capacidades personales mediante su participación en programas de rehabilitación psicosocial y favorecer su integración en su entorno familiar y social.

Su visión:

- Estar orientada a la recuperación de las personas usuarias (recuperación de la ciudadanía y del proyecto de vida).
- Garantizar el respeto a los derechos de las personas con problemas de salud mental.
- Apoyar a las personas para una vida independiente en su comunidad, evitando la institucionalización y la hospitalización al máximo.
- Promover programas orientados a la inclusión laboral/académica.
- Centro de atención especializado.
- Centro referente como entidad social en la rehabilitación psicosocial.
- Respeto y valoración de las necesidades individuales.
- Integrado en métodos de trabajo en red.
- Buenos resultados en la población atendida.
- Alta participación de sus grupos de interés.
- Organización con pleno apoyo de la administración a través de financiación pública.

Entre sus fines se encuentran:

- Defender los derechos e intereses y mejorar la calidad de vida de las personas con problemas de salud mental y sus familias.
- Promover la rehabilitación psicosocial
- Promover la sensibilización y mentalización hacia las personas con problemas de salud mental y sus familias.

Y está dirigida a:

- Personas adultas con problemas de salud mental.
- Familiares y/o red social de personas con problemas de salud mental.
- Personas interesadas en la rehabilitación psicosocial de personas con problemas de salud mental.

Acciones y servicios:

ÁREA DE ATENCIÓN DIRECTA

Centro de rehabilitación e integración social (C.R.I.S.)

El C.R.I.S. se define como un servicio específico y especializado, en régimen ambulatorio, dirigido a personas con trastorno mental grave, con un deterioro significativo de sus capacidades funcionales, donde se llevarán a cabo programas de trabajo adecuados a las características, necesidades y situación concreta de las personas usuarias.

C.R.I.S ACOVA es un centro concertado, integrado en el Sistema Público Valenciano de Servicios Sociales para personas con diversidad funcional desde agosto de 2018, subvencionado por la Conselleria de Igualdad y Políticas Inclusivas. El servicio funciona según el marco común de actuaciones de desarrollo y control de la acción concertada para la prestación de servicios sociales para el ámbito de atención a personas con diversidad funcional. Tiene una capacidad de 55 plazas y se desarrollan actividades de rehabilitación psicosocial estructuradas según las siguientes áreas: Área Psicológica, Área Social y Área de Autonomía y Crecimiento personal.

Las funciones básicas del C.R.I.S. son:

- Favorecer la permanencia de las personas con trastorno mental grave en la comunidad con las mayores cotas de calidad de vida posibles.
- Potenciar la participación de las personas con trastorno mental grave en la vida comunitaria tanto como sea deseable y posible.
- Apoyar y ayudar a la familia en la convivencia con la persona con trastorno mental, favoreciendo la estructuración de un clima familiar adecuado.

- Apoyar y colaborar con otros recursos sociales y sanitarios.

Centro de Día

El Centro de día se define como centro especializado y específico destinado a la atención de personas con trastorno mental grave con gran deterioro de sus capacidades funcionales y de su entorno social, donde se desarrollan durante todo el día programas intensivos de recuperación funcional mediante actividades estructuradas de ocupación del tiempo libre.

El centro de Día ACOVA, es un centro concertado, integrado en el Sistema público valenciano de servicios sociales para personas con diversidad funcional desde agosto de 2018, subvencionado por la Conselleria de igualdad y políticas inclusivas. El servicio funciona según el marco común de actuaciones de desarrollo y control de la acción concertada para la prestación de servicios sociales para el ámbito de atención a personas con diversidad funcional. Tiene una capacidad de 20 plazas y se desarrollan actividades de rehabilitación psicosocial estructuradas según las siguientes áreas: Área Psicológica, Área Social y Área de Autonomía y Crecimiento personal.

Las funciones básicas del Centro de Día son:

- Prevenir la claudicación familiar y la institucionalización.
- Proporcionar actividades de ocio y ocupación del tiempo libre a aquellas personas que no pueden utilizar ningún otro recurso alternativo dado el grave deterioro de sus capacidades funcionales.
- Proporcionar un ambiente de convivencia estructurado alternativo al entorno relacional cotidiano de las personas usuarias.
- Fomentar la recuperación de destrezas, hábitos y capacidades funcionales que faciliten el acceso a los programas de los centros de rehabilitación e integración social.

Programas

Formación e inserción laboral

La formación e inserción laboral, es aspecto básico en la atención comunitaria y un elemento fundamental para la plena inclusión social. Se realiza a través de la planificación con la persona de itinerarios individualizados de formación e inserción socio laboral, desde dos programas específicos “Cuenta Conmigo” y “Abriendo Puertas” (dirigido a mujeres con problemas de salud mental víctimas de violencia machista). Desde los programas se interviene con la futura persona trabajadora y con el sector formativo-laboral, ofreciendo mecanismos de apoyo y seguimientos individualizados y de larga duración. Las principales actividades que se realizan son orientación vocacional

y laboral, formación para la inserción laboral, orientación y apoyo a la búsqueda de empleo, prácticas laborales, apoyo a la inserción laboral y empleo con apoyo.

Cooperación social. Grupos de Autoayuda y ayuda mutua.

Reuniones de personas en las que se comparten experiencias relacionadas con la salud mental. Dirigidas tanto a familiares como a personas usuarias. La creación de estas reuniones o grupos persigue aumentar el apoyo mutuo entre los asistentes, fomentar una actitud positiva, incrementar la sensación de auto eficacia y potenciar la creación de redes naturales de apoyo social.

Las personas usuarias participan en actividades complementarias para fortalecer los vínculos creados en el grupo, así como desarrollar habilidades útiles para su desarrollo personal.

Fomento de la vida independiente.

Desde el programa de fomento de la vida independiente, se busca favorecer al máximo el desarrollo de las capacidades de las personas usuarias que tienen una relación directa con su autonomía e independencia, por ello, todos los talleres planteados, están dirigidos a su progresiva evolución.

A través de todos estos talleres, se potencian la autonomía de las personas usuarias en las diferentes AVDS (actividades de la vida diaria) con el objetivo de que de manera progresiva adquieran los conocimientos necesarios para un buen desempeño en todas estas actividades.

Otra de los temas que se trabajan a través de este programa es favorecer las relaciones sociales mediante las nuevas tecnologías que tan necesarias han sido durante la situación de crisis sanitaria.

De esta forma, surge un impacto real en la participación de los/las usuarios/as dentro de la comunidad y en sus entornos más próximos consiguiendo así favorecer la inclusión del usuario en su entorno social.

Más unid@s por el deporte.

El juego y el deporte se constituyen en elementos fundamentales de la conducta motriz, no sólo por ser en sí mismos factores de actividad física, sino por constituirse en un entramado de relaciones sociales que contribuyen al equilibrio personal, al fomentar las relaciones interpersonales y su utilización como un medio de adecuación e inserción social. Queda probado científicamente que la salud física redundante en una mejor salud mental. El ejercicio físico destierra el sedentarismo, lo cual, junto con una adecuada dieta, se convierte en un escudo protector para el cerebro. Practicar deporte de forma regular deja “huella” en el cerebro de modo que se genera una “huella cognitiva” y

amplia la capacidad para adaptarse al entorno (plasticidad). Por todo ello, desde la Asociación Acova proponemos y ofrecemos varias modalidades deportivas para ayudar a las personas usuarias a conseguir todos estos beneficios: Fútbol sala y fútbol 7, frontón y pelota valenciana y runnig.

Se realizan también otras actividades deportivas como: Ponte en Forma y petanca.

En todas las actividades deportivas se realiza:

- Actividades de Entrenamientos técnicos, tácticos y preparación física
- Organización - gestión y participación en encuentros deportivos.

Inclusión Social. Otras actividades de atención directa desarrolladas por la entidad que fomentan la inclusión social son:

- Grupo de Teatro “La Locomotora”
- Grupo de radio “No está todo dicho”
- Huerto urbano
- Ceracova y La luz de la salud mental
- Tejiendo Vínculos

AREA DE COOPERACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN-

- Servicio de información y asesoramiento
- Información y apoyo a las familias/red social
- Promoción de la salud mental
- Formación
- Difusión, divulgación y campañas de sensibilización
- Órgano de participación/Órgano de colegiación.

En la actualidad, existe un compromiso formal y por escrito por parte de la Junta Directiva de la organización con la Igualdad como principio estratégico. La entidad, asumió el compromiso formal y por escrito para la implantación del “I Plan de Igualdad de oportunidades 2016 – 2020”, obteniendo el visado y el sello “*Fent Empresa. Iguals en Oportunitats*” por parte de la *Conselleria de Igualtat* y Políticas Inclusivas.

A.1 JUSTIFICACIÓN JURÍDICA

La igualdad de género es un principio jurídico universal reconocido en diversos documentos oficiales internacionales, europeos y estatales.

A nivel **Internacional**, Naciones Unidas muestra el compromiso legal con la igualdad de género desde la Carta fundacional (1945) y la Declaración universal de los Derechos Humanos en 1948, donde queda reflejado y establecido la igualdad de derechos y libertades sin discriminación alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición.

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

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

La Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

En su exposición de motivos define la violencia de género como el símbolo más brutal de la desigualdad existente en nuestra sociedad. Se trata de una violencia que se dirige sobre las mujeres por el hecho mismo de serlo, por ser consideradas, por sus agresores, carentes de los derechos mínimos de libertad, respeto y capacidad de decisión.

El objeto de la Ley se circunscribe a la violencia ejercida por quien sea o haya sido el cónyuge o el hombre que esté o haya estado ligado a la mujer víctima por una relación similar de afectividad (pareja), aún sin convivencia (noviazgo). También limita la violencia de género a la violencia física, psicológica, incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones y la privación arbitraria de libertad.

Esta Ley establece medidas contra la violencia que sufren las mujeres en el ámbito educativo, de la publicidad y los medios de comunicación, sanitario, de la tutela institucional, penal y judicial, así como:

- Derechos de las Mujeres Víctimas de Violencia de Género: a la Información, a la Asistencia Jurídica, a la Asistencia Social Integral, Derechos Laborales y Prestaciones de la Seguridad Social, Derechos de las Funcionarias Públicas,

Derechos Económicos. Además del acceso a la vivienda y residencia pública como colectivo prioritario.

- Medidas de Sensibilización, Prevención y Detección a través del Plan Nacional de Sensibilización y Prevención de la Violencia de Género con dos objetivos estratégicos:
 - a) Mejorar la respuesta frente a la violencia de género.
 - b) Conseguir cambio en el modelo de relación social entre hombres y mujeres.

Como se expresa en la exposición de motivos de esta ley, la violencia de género no es un problema que afecte al ámbito privado, sino todo lo contrario. Esta se manifiesta como el símbolo más brutal de la desigualdad existente en nuestra sociedad.

De este modo, es necesaria la aplicación de medidas de apoyo a las mujeres que sufren o han sufrido violencia de género, ya que ésta constituye uno de los ataques más flagrantes a derechos fundamentales como la libertad, la igualdad, la vida, la seguridad y la no discriminación proclamados en nuestra Constitución.

Artículo 2. Principios rectores.

A través de esta Ley se articula un conjunto integral de medidas encaminadas a alcanzar los siguientes fines:

- c) Garantizar derechos en el ámbito laboral y funcional que concilien los requerimientos de la relación laboral y de empleo público con las circunstancias de aquellas trabajadoras o funcionarias que sufran violencia de género.

Artículo 10. Publicidad ilícita.

De acuerdo con lo establecido en la Ley 34/1988, de 11 de noviembre, General de Publicidad, se considerará ilícita la publicidad que utilice la imagen de la mujer con carácter vejatorio o discriminatorio.

Artículo 21. Derechos laborales y de Seguridad Social.

1. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo.
2. En los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social, la suspensión y la extinción del contrato de trabajo previstas en el apartado anterior darán

lugar a situación legal de desempleo. El tiempo de suspensión se considerará como período de cotización efectiva a efectos de las prestaciones de Seguridad Social y de desempleo.

3. Las empresas que formalicen contratos de interinidad para sustituir a trabajadoras víctimas de violencia de género que hayan suspendido su contrato de trabajo o ejercitado su derecho a la movilidad geográfica o al cambio de centro de trabajo, tendrán derecho a una bonificación del 100 por 100 de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, durante todo el período de suspensión de la trabajadora sustituida o durante seis meses en los supuestos de movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo. Cuando se produzca la reincorporación, ésta se realizará en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión del contrato de trabajo.
4. Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.
5. A las trabajadoras por cuenta propia víctimas de violencia de género que cesen en su actividad para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, se les suspenderá la obligación de cotización durante un período de seis meses, que les serán considerados como de cotización efectiva a efectos de las prestaciones de Seguridad Social. Asimismo, su situación será considerada como asimilada al alta.

A los efectos de lo previsto en el párrafo anterior, se tomará una base de cotización equivalente al promedio de las bases cotizadas durante los seis meses previos a la suspensión de la obligación de cotizar.

Artículo 23. Acreditación de las situaciones de violencia de género.

Las situaciones de violencia de género que dan lugar al reconocimiento de los derechos regulados en este capítulo se acreditarán mediante una sentencia condenatoria por un delito de violencia de género, una orden de protección o cualquier otra resolución judicial que acuerde una medida cautelar a favor de la víctima, o bien por el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género. También podrán acreditarse las situaciones de violencia de

género mediante informe de los servicios sociales, de los servicios especializados, o de los servicios de acogida destinados a víctimas de violencia de género de la Administración Pública competente; o por cualquier otro título, siempre que ello esté previsto en las disposiciones normativas de carácter sectorial que regulen el acceso a cada uno de los derechos y recursos.

El Gobierno y las Comunidades Autónomas, en el marco de la Conferencia Sectorial de Igualdad, diseñarán, de común acuerdo, los procedimientos básicos que permitan poner en marcha los sistemas de acreditación de las situaciones de violencia de género.

Y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Artículo 3. El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Artículo 4. Integración del principio de igualdad en la interpretación y aplicación de las normas.

La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, se integrará y observará en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas.

Artículo 5. Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo.

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

No constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

Artículo 6. Discriminación directa e indirecta.

1. Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.
2. Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.
3. En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

Artículo 7. Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

1. Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
2. Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
3. Se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
4. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Artículo 8. Discriminación por embarazo o maternidad.

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

Artículo 9. Indemnidad frente a represalias.

También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

Artículo 10. Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias.

Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias.

Artículo 11. Acciones positivas.

1. Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.
2. También las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar este tipo de medidas en los términos establecidos en la presente Ley.

Artículo 12. Tutela judicial efectiva.

1. Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.
2. La capacidad y legitimación para intervenir en los procesos civiles, sociales y contencioso-administrativos que versen sobre la defensa de este derecho corresponden a las personas físicas y jurídicas con interés legítimo, determinadas en las Leyes reguladoras de estos procesos.

3. La persona acosada será la única legitimada en los litigios sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Artículo 13. Prueba.

1. De acuerdo con las Leyes procesales, en aquellos procedimientos en los que las alegaciones de la parte actora se fundamenten en actuaciones discriminatorias, por razón de sexo, corresponderá a la persona demandada probar la ausencia de discriminación en las medidas adoptadas y su proporcionalidad.

A los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, el órgano judicial, a instancia de parte, podrá recabar, si lo estimase útil y pertinente, informe o dictamen de los organismos públicos competentes.

2. Lo establecido en el apartado anterior no se aplicará a los procesos penales.

Artículo 42. Programas de mejora de la empleabilidad de las mujeres.

1. Las políticas de empleo tendrán como uno de sus objetivos prioritarios aumentar la participación de las mujeres en el mercado de trabajo y avanzar en la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Para ello, se mejorará la empleabilidad y la permanencia en el empleo de las mujeres, potenciando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requerimientos del mercado de trabajo.
2. Los Programas de inserción laboral activa comprenderán todos los niveles educativos y edad de las mujeres, incluyendo los de Formación Profesional, Escuelas Taller y Casas de Oficios, dirigidos a personas en desempleo, se podrán destinar prioritariamente a colectivos específicos de mujeres o contemplar una determinada proporción de mujeres.

Artículo 43. Promoción de la igualdad en la negociación colectiva.

De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.

Artículo 44. Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

1. Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

2. El permiso y la prestación por maternidad se concederán en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.
3. Para contribuir a un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares, se reconoce a los padres el derecho a un permiso y una prestación por paternidad, en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.

Artículo 45. Elaboración y aplicación de los planes de igualdad.

1. Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.
2. En el caso de las empresas de cincuenta o más trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.
3. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las empresas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad cuando así se establezca en el convenio colectivo que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.
4. Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo.
5. La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

Artículo 46. Concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas.

1. Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

2. Los planes de igualdad contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, que contendrá al menos las siguientes materias:

- 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.

La elaboración del diagnóstico se realizará en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, para lo cual, la dirección de la empresa facilitará todos los datos e información necesaria para elaborar el mismo en relación con las materias enumeradas en este apartado, así como los datos del Registro regulados en el artículo 28, apartado 2 del Estatuto de los Trabajadores.

3. Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.
4. Se crea un Registro de Planes de Igualdad de las Empresas, como parte de los Registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo dependientes de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social y de las Autoridades Laborales de las Comunidades Autónomas.

5. Las empresas están obligadas a inscribir sus planes de igualdad en el citado registro.
6. Reglamentariamente se desarrollará el diagnóstico, los contenidos, las materias, las auditorías salariales, los sistemas de seguimiento y evaluación de los planes de igualdad; así como el Registro de Planes de Igualdad, en lo relativo a su constitución, características y condiciones para la inscripción y acceso.

Artículo 47. Transparencia en la implantación del plan de igualdad.

Se garantiza el acceso de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras o, en su defecto, de los propios trabajadores y trabajadoras, a la información sobre el contenido de los Planes de igualdad y la consecución de sus objetivos.

Lo previsto en el párrafo anterior se entenderá sin perjuicio del seguimiento de la evolución de los acuerdos sobre planes de igualdad por parte de las comisiones paritarias de los convenios colectivos a las que éstos atribuyan estas competencias.

Artículo 48. Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.

1. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto de este.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

2. Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

Artículo 49. Apoyo para la implantación voluntaria de planes de igualdad.

Para impulsar la adopción voluntaria de planes de igualdad, el Gobierno establecerá medidas de fomento, especialmente dirigidas a las pequeñas y las medianas empresas, que incluirán el apoyo técnico necesario.

El Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de **ACOVA** tiene como fin dar cumplimiento a dicha Ley.

El artículo 45.1 de la LOIEMH obliga a las organizaciones a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral y para ello deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso, acordar, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras (RLT).

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

El compromiso de la Dirección con este objetivo y la implicación de la plantilla es firme desde que se realizó el I Plan de Igualdad de oportunidades (2016-2020) como instrumento efectivo de mejora del clima laboral, de la optimización de las capacidades y potencialidades de toda la plantilla y, con ello, de la mejora de la calidad de vida y del aumento de la productividad y no un mero documento realizado para dar apariencia legal.

A.2 CONVENIO COLECTIVO

VII Convenio Colectivo de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad de la Comunidad Valenciana.

CAPÍTULO 1. Disposiciones generales

Artículo 2. Ámbito funcional

El presente convenio regula las condiciones mínimas de trabajo, entre las empresas y trabajadores y trabajadoras, que prescindiendo de la naturaleza tipo o carácter de la entidad propietaria, tiene por objeto la atención, asistencia, formación, rehabilitación, promoción o inserción laboral de personas con problemas y alteraciones de tipo físico, sensorial, psíquico, caracterológico, de personalidad o trastornos de conducta social, así como las instituciones, empresas y asociaciones constituidas con esta finalidad. Vinculados anteriormente por el VI Convenio Laboral Autonómico de Centros y Servicios de Atención a personas con discapacidad y el convenio estatal vigente, quedando este como convenio marco para el sector, y el personal que presta sus servicios en ellos.

A los efectos de la consideración particularizada de los distintos tipos de empresas y centros objeto de este convenio, que requieren condiciones laborales diferenciadas, la

estructura del mismo considera las disposiciones aplicables a cada uno de los centros y empresas en función de la siguiente tipología:

- A) Centros o empresas de atención especializada. De forma específica este convenio se aplicará en los centros de:
- Centros de día de atención temprana. para personas con discapacidad o con riesgo de padecerla.
 - Centros ambulatorios de atención temprana-/ centros de diagnóstico, desarrollo infantil y atención temprana.
 - Centros ocupacionales.
 - Centros de día específicos de autismo
 - Centros de día específicos de parálisis cerebral.
 - Centros de día para personas con discapacidad gravemente afectados.
 - Centros de día para personas con enfermedad mental crónica.
 - Centros de rehabilitación e integración social para personas con enfermedad mental.
 - Centros específicos para personas con enfermedad mental crónica.
 - Residencias para personas con discapacidad, enfermedad mental, parálisis cerebral y/o autismo
 - Viviendas tuteladas, asistidas, supervisadas o con apoyo.
 - Centros de ocio y tiempo libre.

Y cualquier otro centro que ya exista o se cree y cuya función sea la especificada en este artículo.

- B) Colegios específicos de Educación Especial
C) Centros especiales de empleo
D) Asociaciones, instituciones o entidades sin ánimo de lucro, que no posean ningún tipo de centro

Se excluyen del ámbito funcional del presente convenio los centros específicos de enfermos mentales crónicos (CEEM) cuya titularidad y gestión se lleve a cabo de forma privada, que vengán acogidos al Convenio Colectivo de Centros Específicos de Enfermos Mentales Crónicos, cuya titularidad y gestión se lleve a cabo de forma privada (código 8000635).

La relación efectuada no se entiende cerrada, de tal forma que se considerarán incluidos en el ámbito de aplicación del convenio cualquier otro centro, empresa o entidad que, exista o se cree y tenga por objeto y finalidad la atención y asistencia de personas con discapacidad.

Asimismo, el ámbito del presente convenio incluye a aquellas empresas y a todos sus centros de trabajo que, sin estar incluidas explícitamente en la anterior relación, tengan como actividad principal la atención a personas con discapacidad en alguna de las facetas relacionadas en el párrafo anterior, de acuerdo con el principio de unidad de la empresa.

Se faculta a la comisión paritaria de este convenio, para que incorpore a esta relación aquellos otros centros o servicios que pudieran constituirse siempre que su actividad quede comprendida en la definición del ámbito funcional de este convenio.

Artículo 3. Ámbito personal

El presente convenio es de aplicación a todos los trabajadores y trabajadoras, con discapacidad o no –sea cual sea la modalidad de contratación–, que presten sus servicios para las empresas incluidas en el artículo 2.

Se excluyen expresamente del ámbito de aplicación de este convenio:

- a) El personal funcionario o laboral que preste sus servicios en instituciones docentes o asistenciales cuya titularidad corresponda a la Administración Pública Estatal, Autonómica, o Local con convenio propio.
- b) Los miembros de comunidades religiosas, o asesores religiosos que, en calidad de tales, presten sus servicios en estos centros.
- c) El voluntariado social.

CAPÍTULO 5. Permisos y excedencias

Artículo 54. Maternidad

Las empresas, afectadas por este convenio colectivo se atenderán a lo regulado en la Ley 39/1999, de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las Personas Trabajadoras, y en la Ley 3/2007, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

En el supuesto de parto, las trabajadoras tendrán derecho a dieciséis semanas retribuidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo y ampliables igualmente en dos semanas más, en caso de discapacidad del hijo. Dicho período se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto.

En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que esta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto.

En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitará reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante, lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo esta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

Los periodos a los que se refiere el presente apartado, podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o jornada parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, con la correspondiente prolongación del periodo de disfrute. En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el periodo que hubiera correspondido a la madre.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, se estará a lo previsto en la legislación vigente.

Las trabajadoras en situación de licencia a causa de embarazo, recibirán el 100 % de su retribución en los términos que establezca la legislación vigente

Cuando las vacaciones coincidan total o parcialmente con el periodo de licencia por maternidad, adopción o acogimiento, estas se disfrutarán hasta completar el mes, a continuación de dichos periodos o cuando acuerden las partes, incluso en caso de superar el año natural.

Artículo 55. Paternidad

Los trabajadores tendrán derecho al disfrute del permiso de paternidad establecido en el Estatuto de los Trabajadores y la Ley 9/2009, de 6 de octubre, de Ampliación de la Duración del Permiso de Paternidad en los casos de Nacimiento, Adopción o Acogida.

Artículo 56. Lactancia

El trabajador o trabajadora que sea progenitor, adoptante o acogedor, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, fijada a su elección, que podrán dividir en dos fracciones. Los trabajadores (ambos progenitores) que hagan uso de este derecho, podrán acumularlo en jornadas completas, disfrutándolo a continuación de la finalización de permiso por maternidad. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

En el caso del profesorado de los colegios, esta licencia será de un mes. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad.

Este derecho podrá ser disfrutado indistintamente por ambos progenitores en caso de que ambos trabajen.

Artículo 57. Adopción y acogimiento

En el supuesto de adopción o acogimiento de menores de hasta seis años, el permiso tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo.

Este permiso también se disfrutará en los supuestos de adopción o acogimiento de menores, mayores de seis años, cuando se trate de menores con discapacidad o que por sus circunstancias y experiencias personales o que, por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar, debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos.

Los trabajadores en situación de licencia por adopción o acogimiento de los supuestos arriba mencionados percibirán el 100 % de su retribución en los términos que establezca la legislación vigente.

En el supuesto de adopción o acogimiento, el personal tendrá derecho al tiempo necesario para realizar todas aquellas gestiones que sean de obligado cumplimiento

para la consecución de la adopción o el acogimiento (entrevistas, etc.), siempre que no sea posible realizarlas fuera de las horas de trabajo, y por el tiempo necesario.

Artículo 58. Reducción de jornada por cuidado de menores o familiares que no pueden valerse por si mismos

El personal que por razones de guarda tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o una persona con discapacidad física o psíquica que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una licencia consistente en una reducción proporcional de las retribuciones y horario.

Dentro de los límites establecidos en el artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

Al finalizar el período de esta licencia volverá automáticamente a su jornada laboral anterior.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de la reducción de jornada prevista en este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria, pudiéndose acumular dicha reducción en jornadas completas, en común acuerdo entre empresa y trabajador.

Artículo 59. Reducción de jornada por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave

El trabajador o trabajadora que sea progenitor, adoptante o acogedor, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años, en los términos establecidos en el artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de la reducción de jornada prevista en este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria, pudiéndose acumular dicha reducción en jornadas completas, en común acuerdo entre empresa y trabajador.

CAPÍTULO 11. Plan de Igualdad de oportunidades y no discriminación.

Artículo 97. Plan de igualdad

De acuerdo con lo establecido en la Ley 3/2007, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, adoptaran medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que negociaran y, en su caso, acordarán, con la representación legal de los trabajadores, en la forma que se determine en la legislación laboral.

En el caso de empresas de mas de 250 trabajadores, las medidas de igualdad que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capitulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnostico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijaran los concretos objetivos a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad contemplaran, entre otras cosas, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar y prevención de acoso sexual y del acoso por razón de sexo. Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuada respecto a determinados centros d trabajo.

a) Objetivos preferentes de los planes de igualdad

Serán objetivos preferentes de estos planes de igualdad:

1. Promover la participación de los trabajadores y las trabajadoras en la formación continua y en la formación profesional.
2. La igualdad retributiva para trabajos de igual valor.
3. La erradicación de cualquier conducta que supusiera acoso sexual o acoso por razón de género.

4. Eliminar cualquier situación que suponga discriminación directa o indirecta.
5. Garantizar oportunidades a las mujeres para que se puedan situar en un plano de igualdad en relación a los hombres en todos los ámbitos de la empresa.

6. Enfoques de género en materia de salud laboral.

Estos objetivos se concentrarán en los planes que se aprueben en cada empresa, y deberán plasmarse en las medidas y prácticas a adoptar para conseguir el objetivo de que se trate en cada caso.

7. Promover la conciliación de la vida laboral, personal y familiar de las trabajadoras y los trabajadores.

Para cada objetivo se arbitrarán cuantas medidas sean necesarias para que puedan medirse y evaluarse el grado de consecución de los objetivos que se hayan fijado.

b) Negociación en las empresas.

Se creará, en cada empresa que venga obligada por disposición legal vigente, una comisión de compuesta por los miembros designados por la parte social y la parte patronal que en cada momento considere y que será la encargada de negociar los Planes de Igualdad en el ámbito de las empresas a tenor de lo establecido en este capítulo.

Esta Comisión funcionará conforme a las reglas establecidas para el comité de empresa en el Estatuto de los Trabajadores.

Los Puntos recogidos como objetivos prioritarios no agotan los campos de negociación y acuerdos que eventualmente pudieran adoptarse en las empresas.

c) La empresa proporcionará formación específica en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a las personas que formen parte de la comisión de igualdad.

Además, la empresa pondrá en marcha acciones de sensibilización en igualdad de género y de prevención del acoso por razón de sexo y del acoso sexual para toda la plantilla.

Artículo 98. Protocolo de actuación en caso de acoso sexual y de acoso por razón de sexo

De conformidad con la legislación vigente en el marco del plan de igualdad y con el objetivo de prevenir el acoso por razón de sexo y el acoso sexual, la empresa y la representación legal negociarán un protocolo de actuación que comprenderá el compromiso de la empresa de prevenir y no tolerar esas conductas, el tratamiento reservado de las denuncias garantizando la inmunidad de las víctimas y los testigos, la identificación de las personas responsables de atender a quienes formen una queja o denuncia y la información de los derechos de los trabajadores y las trabajadoras.

Artículo 99. Protección a las víctimas de la violencia de género

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

También les será de aplicación todos los beneficios a tal efecto previstos en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

ANEXO I. – Clasificación profesional.

El personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente convenio, de conformidad con su titulación y el trabajo desarrollado, se clasificará necesariamente en uno de los grupos, subgrupos y puestos de trabajo que se especifican en este anexo. Los centros deberán tener provistos como mínimo cuantos puestos de trabajo exija la administración para el funcionamiento de los mismos.

A) CENTROS Y SERVICIOS DE ATENCIÓN ESPECIALIZADA

GRUPO I. PERSONAL DE ATENCIÓN DIRECTA

I.1. PERSONAL TITULADO DE GRADO SUPERIOR O POSTGRADO

Realizan las funciones propias de su especialidad de acuerdo a los conocimientos y técnicas propias de la titulación por la que han sido contratados.

Es responsable de la orientación y el asesoramiento profesional del personal que interviene con las personas atendidas y colabora con estos en la orientación y asesoramiento a las familias y/o responsables legales de los mismos.

Se incluirán dentro de este grupo los siguientes puestos de trabajo:

I.1.1. Psicólogo/a

I.1.2. Pedagogo/a

I.1.3. Psicopedagogo/a

I.1.4. Médico/a

I.2. PERSONAL TITULADO DE GRADO MEDIO O GRADO

Realizan las funciones propias de su especialidad de acuerdo a los conocimientos y técnicas propias de la titulación por la que han sido contratados.

Se incluirán dentro de este grupo los siguientes puestos de trabajo:

I.2.1. Logopeda

I.2.2. Maestro/a de audición y lenguaje

- I.2.3. Trabajador/a social
- I.2.4. Diplomado/a universitario/a de enfermería.
- I.2.5. Educador/a social.
- I.2.6. Técnico/a integración laboral.
- I.2.7. Terapeuta ocupacional.
- I.2.8. Fisioterapeuta.
- I.2.9. Terapeuta de ayuda a domicilio.
- I.2.10. Técnico/a en atención temprana.
- I.2.11. Responsable de actividades de ocio y vida social.
- I.2.12. Profesor titular.

I.3. PERSONAL CUALIFICADO.

Realiza las funciones de atención física, psíquica y sensorial en la vida diaria de la persona con discapacidad o enfermedad mental mediante estrategias y procedimientos más adecuados para mantener y mejorar la autonomía personal y la relación con el entorno

Se incluirán dentro de este grupo los siguientes puestos de trabajo:

- I.3.1. Monitor/a ocupacional
- I.3.2. Maestro de taller.
- I.3.3. Educador o monitor de residencias, centros de día, viviendas tuteladas y centros de atención a enfermos mentales.
- I.3.4. Técnico en integración social
- I.3.5. Monitor/a de ocio y tiempo libre
- I.3.6. Cuidador/a auxiliar ocupacional
- I.3.7. Intérprete de lengua de signos.
- I.3.1. Monitor/a ocupacional /maestro de taller.

GRUPO II. PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS GENERALES

II.1. PERSONAL DE GESTIÓN Y ADMINISTRACIÓN

Desarrolla su actividad profesional en el área correspondiente optimizando los recursos humanos y materiales de los que dispongan, con el objetivo de conseguir ofrecer una mejor calidad de servicio.

Se incluirán dentro de este grupo los siguientes puestos de trabajo, ordenados previamente, para mejor identificación, en subgrupos:

II.1.0. PERSONAL DIRECTIVO

II.1.0.1. Gerente.

II.1.1. PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN.

II.1.1.1. Jefe de administración.

II.1.1.2. Oficial administrativo de 1.ª

II.1.1.3. Oficial administración de 2.^a

II.1.1.4. Auxiliar administrativo.

B) ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente Plan de Igualdad será de aplicación y vincula con ello a toda la plantilla de la organización de ACOVA y todas aquellas personas que gestione o pueda gestionar en un futuro, con independencia de su nivel jerárquico, contrato o cualquier otro aspecto.

C) PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN

El Plan de Igualdad será suscrito tanto por la organización como por las personas que representan la Comisión de Igualdad Negociadora de la entidad. Esta comisión ha conocido y analizado el diagnóstico de género realizado y ha aprobado mediante negociación el presente Plan.

Cualquier modificación legal o convencional que mejore alguna de las medidas previstas en el presente Plan quedará incorporada automáticamente, sin necesidad de pacto expreso entre las partes sustituyendo a lo aquí previsto. Todo ello sin perjuicio de que, a petición de una de las partes y una vez consensuado entre ambas se puedan redactar los acuerdos necesarios para la expresa sustitución de una de las medidas originales de este plan de igualdad por otras futuras incorporadas por necesidades derivadas de la legislación, como el resultado de la negociación colectiva o por situaciones extraordinarias que pudieran surgir una vez aprobado el presente Plan.

D) VIGENCIA

El presente Plan es el segundo Plan de la entidad sin ánimo de lucro ACOVA y entra en vigencia en los próximos 4 años, desde abril de 2021 hasta el abril de 2025 que es hasta donde se prolongará su vigencia. Durante esta vigencia del Plan, se establece una cronología a seguir para garantizar la implantación de cada medida, siendo sensible a su vez a posibles modificaciones acordes a la realidad de la entidad.

E) MEDIOS Y RECURSOS EN SU PUESTA EN MARCHA

El desarrollo del II Plan de Igualdad contará con las instalaciones, equipos, medios, recursos humanos y económicos suficientes para cumplir con los objetivos propuestos en el presente Plan.

Las personas implicadas en la realización de la puesta en marcha y la implantación del presente Plan de Igualdad son las personas integrantes de la Dirección y la Comisión Negociadora de ACOVA, quedando responsables de la coordinación y seguimiento de la ejecución de dicho Plan.

F) CARACTERÍSTICAS DE LA ENTIDAD Y COMPROMISO CON LA IGUALDAD

Nombre de la entidad	Asociación ACOVA
Dirección	C/ Lebón 3-5 bajo
Razón social	Asociación Acova. Asociación ayuda a personas con enfermedad mental de la Comunidad Valenciana
CIF	G-97284723
C.P / Ciudad	46023
Provincia	Valencia
E-mail	acova@asociacionacova.org
Teléfono	963812860
Contacto	Cristina Díaz Climent
E-mail	cristinadiaz@asociacionacova.org

**Se adjunta el Documento de compromiso en los Anexos.*

G) PLAN DE IGUALDAD 2016-2020

Para la realización del Informe Diagnóstico es necesario revisar con carácter previo el punto de partida de ACOVA y el desarrollo del I Plan de Igualdad de Oportunidades con vigencia 2016-2020.

El objetivo general de la implantación del primer Plan de Igualdad de ACOVA es garantizar la igualdad real y efectiva en ACOVA y evitar cualquier tipo de discriminación laboral por razón de sexo, así como incorporar el enfoque de género en toda la organización, de tal manera que se consiga:

- Introducir la perspectiva de género en la gestión y cultura de la organización, y en concreto en el ámbito de las relaciones laborales, y las políticas de gestión de recursos humanos.
- Impulsar medidas contra la discriminación y que atiendan a promover la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo.
- Fomentar el desarrollo o aplicación de medidas que permitan a mujeres y hombres conciliar las responsabilidades laborales y las obligaciones familiares, así como promover la corresponsabilidad.
- Sensibilizar y concienciar a la plantilla de ACOVA sobre la importancia de romper con viejos paradigmas sexistas que faciliten la consecución de la igualdad real.
- Atender a la comunicación interna y externa de la organización a través del uso del lenguaje inclusivo y no sexista y no reproducir imágenes sexistas.

Del último informe final de resultados realizado sobre el I Plan en junio de 2020 obtenemos las siguientes conclusiones:

- La plantilla antes de la realización del Plan era de un total de 17 personas (14 mujeres y 3 hombres) y al finalizar el plan sumaban una plantilla de 21 personas (18 mujeres y 3 hombres). Por lo que se sigue manteniendo una plantilla bastante feminizada.
- La ampliación del personal como observamos es mayoritariamente protagonizada por mujeres, una de ellas con diversidad funcional, lo que hace que actualmente existan 2 mujeres con diversidad funcional dentro de la plantilla.
- Se ha generado una plantilla más diversa en cuestión generacional y de más variedad de edades, algo que no ocurría cuando comenzó la vigencia de dicho Plan. Esto ha generado que también se diversifique la antigüedad de la plantilla.
- En cuanto a las condiciones laborales y los contratos, los resultados no varían tanto en el tiempo ya que se sigue manteniendo unos porcentajes parecidos en lo que a contratos indefinidos se refiere, si bien se han producido mejoras en cuanto a las condiciones laborales de la plantilla.
- Se ha elaborado un documento de conciliación donde se recogen tanto las medidas especificadas en el convenio colectivo como medidas añadidas por la entidad de carácter voluntario.

- Se han reforzado las medidas de conciliación, reduciendo el número de tardes de trabajo, de 3 a 2. Y como consecuencia de la COVID-19 se ha instaurado el teletrabajo en la entidad.
- Se ha producido mejoras en cuanto a la comunicación y el lenguaje inclusivo

Del primer Plan de Igualdad, han quedado pendientes algunas acciones como, por ejemplo:

- La realización de un **Protocolo** de actuación contra el acoso sexual o por razón de sexo, protocolo que sigue en proceso de elaboración, aprobación y puesta en marcha debido a la acumulación de tareas y la situación causada por el COVID-19, por lo que se recoge como acción a realizar en este II Plan.
- La acción de realizar formación específica dirigida al personal responsable de la gestión de los RRHH para la aplicación del principio de igualdad retributiva en las prácticas de gestión no ha sido realizada por la necesidad de priorizar la formación de la plantilla en nuevas metodologías de intervención comunitaria, imprescindibles para la inclusión socio laboral de las personas usuarias de la entidad.

Se recomienda en el vigente Plan, retomar ambas acciones para llevarlas a cabo durante esta nueva vigencia dentro de los ejes de retribución y de salud laboral.

H) DIAGNÓSTICO

METODOLOGÍA DEL DIAGNÓSTICO

Para la elaboración del II Plan de Igualdad y la negociación del documento se han empleado técnicas de investigación sociológica, como son el uso de metodología cuantitativa y cualitativa por los que se ha seguido la siguiente cronología:

- I. **Estudio de la organización:** Recopilación de datos cualitativos.
- II. **Estudio cuantitativo de la plantilla:** Cuestionarios anónimos.
- III. **Estudios de la organización:** Recopilación de datos cuantitativos.
- IV. **Elaboración del Informe Diagnóstico por ejes de intervención.**

Para la realización de este Informe Diagnóstico, adaptado a las necesidades y características de la entidad, es obligatorio apoyarse en objetivos y actuaciones fehacientes que muestren la realidad de la misma. Es por ello que previo a la realización

de este Plan, se ha realizado el estudio de la organización en diferentes fases para poder detectar dónde se debe incidir, cuáles son los recursos con los que se cuentan para ello y que acciones desarrollar en cuanto a Igualdad de Oportunidades.

El diagnóstico ha analizado datos cuantitativos y cualitativos estableciendo cuáles son los aspectos que se deben trabajar en dicha materia donde ha participado la plantilla de la entidad, la Comisión Negociadora, la Representación Legal de la plantilla y la dirección de ACOVA.

A continuación, presentamos los resultados del Informe Diagnóstico y las principales conclusiones obtenidas:

A. CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LA PLANTILLA.

En el momento en el que se obtienen los datos para la realización del Informe Diagnóstico, Asociación ACOVA cuenta con una plantilla de 21 personas: 18 mujeres (dos de ellas mujeres con diversidad funcional) y 3 hombres, por lo que podemos decir que estamos ante una entidad de tamaño mediano.

Si analizamos la gráfica incidiendo en el sexo, observamos cómo no existe una proporción equilibrada dentro de la plantilla existiendo una composición bastante feminizada con más de un 85% del total del personal. Esto, es algo común en entidades dentro del sector donde se desarrollan este tipo de actividades tradicionalmente feminizadas, a lo que llamamos técnicamente segregación horizontal: predominio femenino en ciertos sectores, ramas de actividad económica y ocupaciones con menor valor social (paredes de cristal).

A continuación, se muestran los resultados correspondientes a la edad y la antigüedad de la plantilla:

La amplia mayoría de la plantilla de ACOVA se encuentra en la franja de 30 a 45 años (más del 60% de la plantilla) mientras que la segunda franja de edad más representada es la de personal mayor de 45 años con un 29% del total de la plantilla siendo de 20 a 29 años donde encontramos menor representación (el 9,52% del total). Analizando la gráfica en base al sexo, observamos cómo los porcentajes más altos coinciden con el global y cómo las mujeres están representadas en todas las franjas de edad existentes.

Si observamos la antigüedad dentro de la entidad. La amplia mayoría de la plantilla (57,14%) lleva más de 10 años dentro de la empresa, lo que corresponde a un total de 12 personas de las 21 y de las cuales, 10 de ellas son mujeres. Esta tendencia ascendente nos muestra la existencia de una plantilla estable donde también encontramos una amplia representación (19,05%) en la franja de 4 a 10 años de antigüedad.

Nuevamente si analizamos la percepción según el sexo, podemos ver como las mujeres vuelven a estar representadas en todos aquellos valores existentes de antigüedad.

Asociación ACOVA, divide su plantilla en tres áreas de atención directa: el Centro de rehabilitación e integración social, Centro de DIA y los Programas:

El departamento con más personal es el Centro de rehabilitación e integración social (38,10%) seguido del 33,33% que corresponde al Centro de DIA y el 19,05% perteneciente los Programas. Analizando la percepción según el sexo, tanto mujeres como hombres están representadas en ambos departamentos y el porcentaje elevado de las trabajadoras en todos los departamentos es proporcional al porcentaje existente en la composición general de la plantilla.

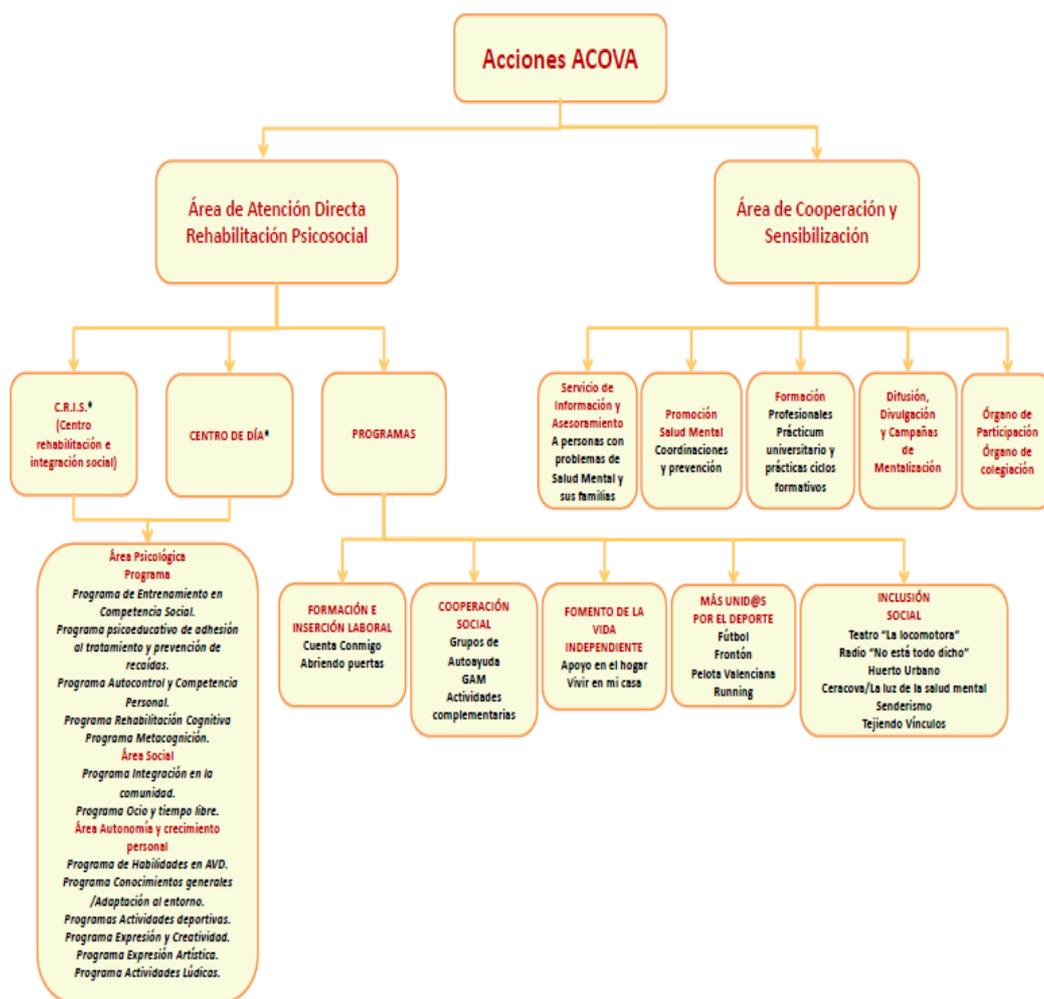
En cuanto a la distribución por puestos de trabajo, la plantilla está dividida de la siguiente manera:

Observamos que ACOVA es una entidad con diversos perfiles profesionales y específicos que crean equipos de trabajo multidisciplinares para desarrollar una atención directa de calidad en el centro. El puesto de trabajo que abarca más personal es el de personal educador (33,32%), con un total de 7 personas, dos hombres y cinco mujeres. Especificar, que a menudo, personal que encontramos dentro del puesto de integración social también desarrolla tareas como personal educador debido a su formación profesional, por lo que ambos puestos están muy vinculados en sus funciones y relacionados.

Algunas personas de la plantilla (5 mujeres) además de ejercer las funciones propias de su perfil profesional dentro del equipo técnico, desarrollan funciones y/o coordinaciones técnicas. Esto conlleva que, por ejemplo, en el caso de las personas psicólogas, tan solo encontremos a dos en la gráfica, pero realmente dentro de la entidad existan 4 (3 mujeres y 1 hombre) lo que ocurre es que, actualmente están representando también órganos de Coordinación y Dirección.

Nuevamente analizar la gráfica por sexo nos lleva a observar que la feminización de la empresa crea puestos y departamentos representados mayoritariamente por mujeres como veíamos en la gráfica anterior. Por último, comentar al respecto que, la dirección de centro está encabezado por una mujer y la Representación Legal de la Plantilla por un hombre, ambas personas pertenecientes a la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de Oportunidades.

Para entender mejor la estructura y los departamentos en los que se organiza la asociación, mostramos dos organigramas actuales donde se especifican sus áreas y servicios:



Por otro lado, en cuanto a la **participación del personal de la plantilla en los cuestionarios**, observamos que han participado 17 personas, lo que representa a un 80,85% del total de la plantilla. Si lo analizamos desde la variable sexo, han participado 16 mujeres y un hombre:

Se han revisado las muestras recogidas del 100% de las respuestas enviadas sobre los cuestionarios.

En base a las respuestas de la plantilla sobre los cuestionarios, hemos obtenido que un 88,2% de las personas encuestadas consideran que ACOVA tiene en cuenta el principio de Igualdad de Oportunidades frente al 11,08% que opina lo contrario. Y, además, un 76,5% del personal cree que la realización de un nuevo Plan de Igualdad de Oportunidades es totalmente necesario para mejorar ciertos aspectos que tienen que ver con la materia de igualdad en la organización, por lo que podemos afirmar que el compromiso de la plantilla con la Igualdad es una realidad.

B. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

En cuanto al proceso de selección y contratación y jornadas laborales observamos los siguientes gráficos establecidos sobre el porcentaje total de hombres y mujeres:

Como podemos analizar, el 80,95% de los contratos de toda la plantilla son indefinidos mientras que el 19,05% restante son contratos temporales algo que nos confirma que la gran mayoría del personal ha adquirido estabilidad profesional, tal y como observábamos también la gráfica anterior de antigüedad. Si analizamos la graficas en base al sexo, podemos observar cómo el total de los trabajadores de la empresa están contratados de manera indefinida mientras que en el caso de las trabajadoras el 77,78% de ellas están contratadas a tiempo indefinido mientras el 22,22% están contratadas de manera temporal.

Con respecto a los tipos de jornada, más de la mitad de la plantilla, el 57,14% tiene una jornada completa mientras que el 42,86% restante pertenece al personal con jornada parcial. Porcentajes bastante compensados que si analizamos en base al sexo donde el porcentaje más alto de mujeres (61,11%) se sitúa en los contratos con jornada completa

mientras el valor más alto de los hombres (66,67%) lo encontramos en los contratos parciales. Destacar que dos personas de la plantilla tienen en la actualidad reducción de jornada por cuidado de menor, 1 hombre con jornada completa, el resto de su jornada se completa con otra persona (1 mujer). 1 mujer con jornada parcial, reduce su jornada por cuidado de menor en 5 horas.

Tras las encuestas realizadas a la responsable de igualdad y dirección, Asociación ACOVA comenta que, donde probablemente encontremos más inestabilidad laboral en cuanto a departamentos es dentro del departamento de Programas, ya que, al depender el departamento directamente de subvenciones públicas y privadas se genera una inestabilidad momentánea según los recursos económicos de los que se dispone. Las subvenciones duran un tiempo determinado y eso hace que, según el momento en el que se desarrolle, se necesite más personal o menos, aún así, se intenta siempre que las personas tengan una estabilidad dentro de las posibilidades existentes ya que actualmente existen puestos de trabajo estables en este departamento, pero reconocen que también existe movilidad y rotación en el mismo.

En cuanto al proceso de selección, la entidad ha declarado que la contratación de personal se realiza recurriendo a una bolsa de trabajo interna existente, creada con personas que han trabajado anteriormente, personal que ha realizado prácticas en la entidad y personas cercanas a la red de contactos, lo cual, no hace necesaria la publicación de ofertas de una manera externa o pública utilizando intermediadores como los portales de empleo, etc.

Se prioriza para la contratación a las personas que entran en la entidad a través de prácticas profesionales (la asociación tiene convenios de colaboración con distintas Universidades y Centros de Formación Profesional). Generalmente, este es el orden de prioridad en el proceso de selección y contratación:

-Promoción interna de la plantilla.

Currículums de las personas que han realizado prácticas profesionales en la asociación.

-Currículums derivados por otros recursos socio sanitarios con los que la entidad se coordina.

-Currículums que se reciben en la entidad a través de correo electrónico o de forma presencial.

Las personas que habitualmente intervienen en el proceso de selección son: la dirección del centro y las personas que coordinan técnicamente las áreas o departamentos sobre el que se realice la selección del personal. Se cuenta también con la opinión de las

personas de la plantilla del área sobre la que se está haciendo la selección de personal y con el delegado de personal.

Desde ACOVA, se considera que los sistemas empleados para la selección del personal y la contratación garantizan la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, y muestra de ello, el desarrollo de algunas acciones referentes a esta área durante el I Plan de Igualdad 2016-2020 con la adaptación de las fichas que se emplean en las entrevistas al personal con el objetivo de eliminar cualquier sesgo de género en el proceso de selección y adaptadas además a lenguaje inclusivo.

Además, los procesos de selección que se realizan tratan de asegurar las candidaturas paritarias para todos los puestos vacantes. Algo que se intenta tener en cuenta, aunque la realidad es que tanto la mayoría de las candidaturas que llegan a la entidad, como las personas que hacen prácticas, son casi siempre mujeres en todos los perfiles profesionales. Por esta razón, se propone como acción que en idénticas condiciones de idoneidad se tenga en cuenta a las personas del sexo infrarrepresentado en el grupo profesional o puesto que se vaya a cubrir.

Durante los últimos cuatro años, las **incorporaciones** de personal han sido un total de 11 personas, 10 de ellas mujeres. Durante el último período del anterior plan (junio 2019- junio 2020) tan sólo se incorporó a la plantilla una mujer con diversidad funcional y además se realizaron nuevos contratos a un total de 5 trabajadoras que ya formaron parte de la plantilla en periodos anteriores para cubrir puestos por permisos de maternidad, reducciones de jornada por cuidado de menores y subvención de nuevos proyectos.

En cuanto a las **bajas**, mayoritariamente se han producido debido a la finalización de los proyectos subvencionados.

Por último, dentro de este apartado, en cuanto a la opinión de la plantilla obtenida en las encuestas realizadas anónimamente, un 82,4% de las personas participantes en ellas cree que tanto mujeres como hombres tienen las mismas oportunidades en el proceso de selección del personal, al contrario que el 17,2% que opina lo contrario.

C. CONDICIONES DE TRABAJO

Las condiciones laborales están basadas en el convenio colectivo y en la normativa establecida para centros concertados y programas de la Conselleria de Igualdad y Políticas Inclusivas.

La mayoría de la plantilla tiene a día de hoy un contrato indefinido, lo que ha creado una plantilla más estable, y un equipo más consistente, algo que ha repercutido también a nivel de jornadas laborales.

Actualmente, se ha mejorado el tipo de jornada laboral para el personal que está contratado a jornada completa ya que la jornada es continuada, de lunes a viernes, durante tres días, con horario de 9:00h a 15:00h y, dos días con horario de 9:00h a 18.30h, con 30' minutos para la comida que están incluidos dentro de la jornada laboral.

La entidad ha comunicado que como consecuencia de la pandemia COVID-19 y, durante el Estado de Alarma, la jornada se realizó a través de teletrabajo de acuerdo al *Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre*, de trabajo a distancia y, que al finalizar dicho Estado de Alarma se decidió mantener durante un día a la semana. Esta medida adoptada, es interesante valorarla como posible acción que dé lugar a conocer la satisfacción del personal de la plantilla con respecto a esta medida y los protocolos y reglamentos internos necesarios en materia de derecho a la desconexión digital, herramientas y protección de la intimidad.

Las personas que conforman la plantilla con una jornada parcial tienen también una jornada continuada y acceso a la medida de teletrabajo y éste se ajusta de manera proporcional.

Es interesante remarcar que la mayoría de los puestos de trabajo de la entidad requieren la presencia de la plantilla en el centro de trabajo ya que es fundamental la atención directa a las personas usuarias y que en ese aspecto sea necesaria la presencia del personal en el centro para dicha atención.

Por último, es necesario comentar que culturalmente en la organización, se tienen en cuenta el cumplimiento de objetivos tanto en la modalidad presencial como en la tele-presencial.

D. PROMOCIÓN PROFESIONAL

Antes de analizar este apartado, es importante remarcar que promocionar dentro de entidades de este tamaño y con tan poco personal reduce las posibilidades de promoción. El tamaño y organigrama del centro hace que los puestos de responsabilidad

sean parte del equipo y, en ese caso, que la jerarquización esté mucho menos marcada que en empresas de gran tamaño con diversidad de departamentos, cargos y puestos.

En este aspecto, lo que se puede mejorar en cuanto a la promoción siempre va en relación a las mejoras en los contratos establecidos con el personal. En este aspecto podemos destacar que, en los últimos cuatro años, ha habido promociones en la empresa y han sido promocionadas un porcentaje más alto de trabajadoras tal y como hemos explicado en el punto anterior de procesos de selección.

El proceso de promoción dentro de la entidad es cerrado ya que la dirección de ACOVA propone a las personas más adecuadas para el puesto que quede vacante o para la promoción. Siempre que se produzcan vacantes que puedan suponer una mejora de las condiciones laborales se cuenta con el personal de la entidad. La comunicación se produce de forma expresa con las personas que forma parte del equipo a través de una reunión personal con Dirección.

En cuanto a la información recogida tras las encuestas cualitativas al personal de la entidad con respecto a la promoción profesional, un 70,6% de las personas que han contestado creen que hombres y mujeres promocionan igual en su puesto de trabajo dentro de la organización mientras que el 11,8% piensa lo contrario y un 17,6% prefiere no contestar.

E. FORMACIÓN.

En cuanto a la formación recibida por la plantilla, observamos la siguiente gráfica sobre los cursos recibidos el año anterior establecida sobre los porcentajes totales de hombres y mujeres:

Los números de cursos con más porcentaje de asistencia los encontramos sobre los valores 7 y 8, con un 38,10% del total en ambos casos. El máximo de cursos realizados durante el año anterior han sido 9 representado únicamente por trabajadoras (11,11%). Si analizamos por sexo, el porcentaje más alto de los trabajadores es de un 66,67% sobre el valor 8 cursos y el de las trabajadoras de un 44,44% sobre el valor 7 cursos.

Tan solo hay un trabajador que no ha recibido ninguna hora de formación durante el año anterior porque durante este período se encontraba de baja. En general, podemos

decir que la gran mayoría de la empresa ha recibido formación durante el año anterior y que, a excepción de esta persona que se encontraba de baja, el mínimo de cursos realizados por el personal de la plantilla han sido 4.

A continuación, observamos una gráfica que analiza el número de horas formativas realizadas:

El número de horas formativas recibidas es un número bastante elevado en general, son 642 horas de formación recibidas y si lo analizamos en función del sexo están realizadas por un 88,79% de las trabajadoras y un 11,21% por los trabajadores de la entidad, algo normal teniendo en cuenta la composición de la plantilla.

El **Plan Anual de Formación** tiene como objetivo prioritario la capacitación del personal profesional, personal voluntario y personal en prácticas que colabora con la entidad.

La capacitación, tiene como propósito impulsar y realizar la formación del personal profesional del Centro de Rehabilitación e Inserción Social, el Centro de Día y los Programas para mejorar su desempeño profesional, así como para asegurarse de que toda la plantilla actúa de manera uniforme de acuerdo con el cumplimiento de los estatutos de la entidad y garantiza la estandarización de los valores y forma de proceder satisfaciendo a los grupos de interés de la asociación.

También trata de impulsar la capacitación del futuro personal de la entidad que realiza prácticas o personal voluntario en la entidad mediante el desarrollo de habilidades y capacidades, dependiendo de sus respectivas áreas de formación, a través de la participación activa en talleres y actividades del centro.

El Plan de Formación se aprueba por la dirección, la junta directiva de ACOVA, la persona responsable de calidad y la persona delegada de personal. Los aspectos que se determinan en cada una de las acciones formativas son:

- Denominación de la acción formativa.
- Tipo de Formación interna o externa.
- Objetivo del curso.
- Contenido del curso.
- Personas o área a las que va dirigida.
- Calendario: fechas previstas de inicio y finalización.

- Horario: dentro o fuera de la jornada laboral.
- Empresa externa o institución de impartición.
- Modalidad presencial, semi-presencial u online.
- Número de horas.
- Evaluación formativa.

Y el procedimiento es el siguiente:

La entidad garantiza la realización de, al menos, un curso de formación al año para la plantilla profesional del Centro. La dirección, se ocupa de realizar las gestiones necesarias para que la plantilla profesional de la asociación pueda recibir formación especializada que les sea útil y beneficiosa para su correcto desempeño profesional.

Las acciones que se desarrollan en relación a la planificación de la formación de ACOVA son las siguientes:

1.- Detección de las necesidades formativas. La detección de la necesidad se puede dar por dos maneras diferentes, cuando la propia plantilla detecte una necesidad o interés formativo, lo comunica a la dirección del centro, y ésta evaluará la necesidad y la idoneidad de la participación del profesional o profesionales en la acción formativa y lo consensuará con la Junta Directiva de la Asociación.

Cuando la dirección del centro valora la idoneidad de la realización de un curso o una acción formativa para mejorar el desempeño profesional, lo plantea en la Junta Directiva de la asociación, y posteriormente lo consensua con el equipo profesional.

2.- Implicación de la Dirección del Centro: La dirección del centro contacta con empresas externas, asociaciones, entidades científicas... que se dedican a formar a profesionales, de forma gratuita, a través del crédito formativo y la fundación tripartita, o bien financiado de forma privada, así como también se contacta con entidades que organizan jornadas, congresos o conferencias.

3.- Tablón de anuncios: Existe un tablón de anuncios de fácil acceso para la plantilla donde se actualizan todos los cursos de formación, congresos, charlas, conferencias relacionadas con el objeto de atención, con la finalidad de que el personal pueda valorar su interés en participar en dichos cursos formativos.

4.- En las reuniones generales con toda la plantilla, se preguntan las necesidades formativas que pudiera tener el equipo profesional para desarrollar formaciones al respecto.

En los últimos cuatro años, se han realizado los siguientes cursos de formación que tienen como eje principal la igualdad de oportunidades:

- Curso “Diseño y aplicación de planes y medidas de igualdad en las empresas”, de nivel básico (2016). Realizado por la persona responsable de Igualdad.
- Curso “Sensibilización e información Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres. Plan de igualdad Acova 2016-2020.” (2016) realizado por toda la plantilla.
- Curso Lenguaje no sexista (2017). Realizado por toda la plantilla.
- Jornada Técnica contrala violencia de género (2018). Participación de la presidenta y secretaria/responsable de igualdad de la asociación

Existe formación dentro de la empresa de carácter voluntario y obligatoria dentro de la jornada laboral. Si en alguna ocasión, por necesidad, se ha realizado alguna formación obligatoria fuera del horario laboral, se ha procedido a compensar las horas del tiempo de formación posteriormente.

Por último, en cuanto a la opinión personal de la plantilla tras las encuestas cualitativas el 100% de la plantilla cree que acceden por igual hombres y mujeres a la formación ofrecida por la Asociación ACOVA.

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

Analizando el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, observamos la siguiente gráfica que hace referencia al número de menores que el personal de la plantilla tiene a su cargo, menor de 12 años:

Un total de 11 personas tienen, al menos, a una persona menor de 12 años a su cargo, lo que supone un 52,38% del total de la plantilla mientras que el 47,62% restante no tiene menores a su cargo. Si lo analizamos teniendo en cuenta el sexo de la plantilla, observamos como ese 47,62% del personal que no tiene menores a su cargo, está representado únicamente por trabajadoras y corresponde a un 55,56% del total de las mujeres mientras que un 22,22% tiene a su cargo únicamente a una persona y otro 22,22% tiene a dos menores de 12 años a su cargo.

En el caso de los trabajadores, todos ellos tienen menores de 12 años a su cargo y están repartidos de la siguiente manera, el 66,67% de ellos tiene dos menores a su cargo mientras el 33,33% tan solo tiene un menor de 12 años a su cargo.

En cuanto a responsabilidades con personas ascendentes, tan solo hay una persona de toda la plantilla, una mujer. Esto crea que un total de 12 personas, más de la mitad de la plantilla, necesite de medidas de conciliación específicas que faciliten los cuidados y necesidades de estas personas tanto ascendentes como descendentes a su cargo.

Durante la vigencia del I Plan de Igualdad de ACOVA (2016-2020) se desarrolló un Plan de Conciliación desde el que se impulsaron las siguientes medidas de conciliación de carácter voluntario:

- Se produjo una modificación general en el horario de la plantilla con jornada completa reduciendo el número de tardes de trabajo, de 3 a 2 tardes para facilitar la conciliación de la vida personal, laboral y familiar y adelantando la hora de salida (de las 19:00h a las 18:30h) mejorando el tiempo de descanso para comer con 30' minutos incluidos dentro de la jornada laboral.
- Desde marzo de 2020 y por motivos de Pandemia, como se ha comentado en el apartado de Condiciones laborales se implantó el teletrabajo en la entidad que se alternaría con la actividad presencial teniendo siempre en cuenta la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Esta actividad como ya se ha comentado anteriormente ha hecho que en la actualidad se siga manteniendo un día de teletrabajo a la semana para aquellas personas que tienen una jornada completa y horas proporcionales para las personas que están contratadas a jornada parcial.
- Se establece la posibilidad de modificar el horario de trabajo para acompañamiento o asistencia a recursos educativos y/o socio sanitarios de hijo/a menores de edad o familiares de 1º grado que no puedan valerse por si mismos/as por accidente, edad, enfermedad o discapacidad.

- Se establece la posibilidad de elegir un número determinado de días libres a cuenta de vacaciones de semana santa y navidad. El número de días libre se acuerda entre el RLT y la empresa.

Este Plan, se revisa y se actualiza de manera anual por lo que se propone seguir trabajándolo durante la vigencia de este segundo Plan de Igualdad para seguir avanzando en la conciliación según las necesidades de la plantilla.

Antes de observar las medidas de conciliación utilizadas, es interesante remarcar que tan solo un 23,81% de la plantilla hace uso de las medidas al contrario del 76,19% restante. Si analizamos la gráfica teniendo en cuenta a este 23,81% de personas que han utilizado las medidas podemos ver lo siguiente:

La medida más utilizada es la reducción guarda legal (60%) que permite a la plantilla reducir su jornada de trabajo diaria para atender a menores de 12 años a su cargo y es la más demandada por los trabajadores varones mientras que las trabajadoras también han demandado excedencia por cuidado de un hijo/a (25%) y reducción de jornada por cuidado de un familiar (25%).

Con respecto a las bajas y a las excedencias, decir que la siguiente gráfica está obtenida del total de personas que han optado a las mismas, siendo este porcentaje un total de 19,05%, dos personas de las 21 que conforman la plantilla:

Como se ha comentado en el apartado de formaciones, un trabajador ha estado de baja durante el curso anterior, lo que corresponde al único porcentaje de trabajadores varones en la gráfica representando al 25% del total de la plantilla. Por parte de las trabajadoras observamos en la gráfica que una de ellas ha hecho uso de una excedencia por cuidado de un hijo/a.

Si analizamos el Informe Anual de Conciliación (junio 2019 - junio 2020) que realiza Asociación ACOVA sobre las medidas de conciliación utilizadas por el personal durante ese último año de vigencia del Plan anterior los datos desagregados por sexo nos muestran que:

- Las medidas más utilizadas son la asistencia médica, el acompañamiento a consulta médica a menores a cargo y la enfermedad o hospitalización de un

familiar, en ese orden. Habiendo una diferencia muy elevada entre la primera y las demás, no solamente por utilización sino por feminización de la medida.

- Al igual que en periodos anteriores del Plan, las medidas de conciliación en referencia al cuidado de menores y/o familiares dependientes sigue siendo mayoritariamente son más utilizadas por las mujeres. Es importante tener en cuenta, nuevamente, la feminización de la plantilla por lo que esta diferencia de uso justifica que las mujeres de la entidad tengan un porcentaje más alto en el uso de las medidas de conciliación.
- En el caso de los trabajadores varones, las medidas que se han utilizado han sido: la asistencia médica, el traslado de domicilio, la reducción de jornada por cuidado de una persona menor y la modificación horaria por asistencia a recursos educativos/socio sanitarios, todas ellas utilizadas únicamente en una ocasión.

Por último, haciendo referencia a las encuestas a la plantilla, un total de 70,6% de las personas que han respondido cree que la organización favorece la conciliación de la vida personal, profesional y familiar, mientras un 11,8% creen que no y un 17,6% prefiere no contestar. Con respecto al conocimiento sobre las medidas de conciliación se ha obtenido que un 70,6% sí conocen las medidas de conciliación existentes y disponibles, un 23,5% prefiere no contestar y el 5,9% restante ha afirmado que no las conoce por lo que será necesario mejorar la comunicación del Plan de Conciliación en la puesta en marcha del II Plan de Igualdad.

G. RETRIBUCIONES

En cuanto a la retribución media anual del personal encontramos la siguiente tabla sobre las bandas salariales de la entidad:

Podemos apreciar, las franjas más representadas son la número 1. *Menos de 7.200€* y la 8. *Más de 36.000€*, ambas con un 23,81% del total de la plantilla, seguidas por la franja número 5. *De 18.001€ a 24.000€* con un 14,29% del porcentaje total. Si analizamos la gráfica en función del sexo, apreciamos como el porcentaje más alto de mujeres lo encontramos en la franja número 8, seguido de la franja número 1 y la franja número 5. En el caso de los trabajadores varones, al solo ser tres personas, observamos como este porcentaje ha sido repartido en función de la franja que corresponde a cada trabajador.

En la franja número 8. *Más de 36.000€* encontramos a 5 mujeres, esto sucede porque son las personas que ejercen, además de las funciones propias de su perfil profesional,

otras funciones de mayor responsabilidad por las que se reciben complementos salariales por funciones como la coordinación, dirección o ambos dos.

ACOVA cuenta con una política salarial que viene marcada por el Convenio Colectivo al que se acoge partiendo de tablas salariales según la figura profesional a la que pertenecen, jornada laboral, antigüedad, etc.

Se establecen incentivos económicos y/o días de libre disposición de forma puntual ante circunstancias excepcionales (horas extras, viajes...), sin distinción entre puestos de trabajo.

La retribución del personal se establece a partir del salario base para cada una de las categorías profesionales diferentes más los incrementos en base a los trienios establecidos y complementos del mismo.

En cuanto a las encuestas realizadas al personal de la plantilla, un 82,4% de las personas que han participado de la plantilla no cree que cobre menos que ningún compañero o compañera por realizar la misma tarea, un 11,8% prefiere no contestar y el restante 5,8% creen que sí cobran menos que otra persona por realizar las mismas tareas.

H. REPRESENTACIÓN FEMENINA

Considerando los datos sobre la composición de la plantilla, no se detecta infrarrepresentación femenina, más bien lo contrario, nos encontramos con una entidad feminizada, algo común en este tipo de empresas que se dedican al tercer sector con misiones y fines similares algo que arrastra tradicional e históricamente una visión estereotipada de la profesión.

Debido al número tan elevado de mujeres dentro de la empresa, hemos invitado a la Comisión de Negociadora a rellenar un cuestionario específico sobre la feminización de la entidad y su origen. En dicho cuestionario han participado un total de 4 personas de las cuales:

El 50% creen que las razones de su feminización a nivel organización son el sector y el tipo de trabajo que se realiza en la empresa que es más demandado por mujeres que por hombres. Un 25% cree que esto ocurre por falta de perfiles con la formación requerida y el 25% restante cree que el motivo es *“por casualidad”*

El 100% de las personas encuestadas creen que pueden acceder por igual hombres y mujeres a puestos directivos y que ni hombres ni mujeres tienen menos oportunidades a la hora de promocionar dentro de la empresa.

Por último, el 25% considera que sí es necesario realizar acciones positivas para aumentar el número de hombres en los puestos de decisión y mando de la empresa, por lo que se plantea la posible acción en el desarrollo del Plan para llevarlo a cabo y el 100% considera que esto no es necesario para las mujeres.

I. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.

La creación de un protocolo de actuación de acoso sexual o por razón de sexo es una acción que ya se planteó dentro de la estructura de las acciones del I Plan de Igualdad (2016-2020) y por lo tanto se hace necesaria la realización del mismo en este segundo Plan, por lo que se propone nuevamente como una acción a realizar.

En cuanto a las encuestas cualitativas realizadas a la plantilla, un 94,1% de las personas que han respondido de la plantilla sabría a quien dirigirse en caso de sufrir acoso sexual o por razón de sexo en el lugar de trabajo mientras un 5,9% no sabría a quien dirigirse.

J. COMUNICACIÓN

Los principales canales de comunicación interna dentro de la organización son: las reuniones, los comunicados por escrito dentro de las gavetas personal, el tablón de anuncios, el correo electrónico, el WhatsApp y los chats internos.

En cuanto a la comunicación externa de la organización se utiliza el correo electrónico, la web (que actualmente está en construcción), el blog y RRSS como Facebook, Twitter y LinkedIn.

El lenguaje no sexista se trata de aplicar en todos los canales de comunicación. Desde la implantación del I Plan de Igualdad de Oportunidades, se está intentando actualizar y elaborar toda la comunicación interna y externa en un lenguaje inclusivo. Es una acción que se necesita seguir trabajando para generar una cultura que alcance a toda la plantilla y las personas de la Junta Directiva de la entidad. En el I Plan de Igualdad de Oportunidades, se elaboró una Guía de lenguaje no sexista con información general y un glosario de términos de uso frecuente en la entidad. Es necesario seguir ampliándola a lo largo del II Plan de Igualdad.

G.1) CUESTIONARIO CUALITATIVO SOBRE IGUALDAD RTL.

Al existir la figura de representación legal de la plantilla (RTL) se ha realizado un cuestionario específico sobre los ejes de análisis en el Informe Diagnóstico del Plan sobre el que presentamos las siguientes conclusiones:

El representante Legal de la plantilla definiría la relación con la plantilla de una manera fluida y con una influencia positiva y constructiva. Los canales de comunicación con la plantilla son directos y que la plantilla cuenta con reuniones semanales para transmitir sus opiniones, inquietudes o sugerencias.

Nos comenta que existen medidas específicas referentes al área de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres que está en proceso de negociación y que esto lleva a realizar de nuevo un II Plan de Igualdad.

Como principal carencia de la empresa en relación a la igualdad destaca el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y profesional y siendo la medida que más suele preocupar al personal, dato que se recoge para las conclusiones de dicho plan como eje de mejora y que, como hemos comentado anteriormente, se comenzó a trabajar en el desarrollo del I Plan.

Añade que no se ha recibido formación específica en negociación colectiva con perspectiva de género y que la plantilla sí está interesada y comprometida con la igualdad de oportunidades.

Por último, destaca la necesidad de adoptar y promover la igualdad mediante medidas que favorezcan la conciliación y establecer más jornadas de teletrabajo junto a la reducción de actividades por la tarde debido a las características del servicio.

G.2) CONCLUSIONES

Tras analizar cualitativa y cuantitativamente la entidad y las áreas que tienen que ver con la materia de igualdad de oportunidades, observamos como todavía quedan pendientes actividades y áreas a trabajar del I Plan de Igualdad que es necesario implantar en el desarrollo de este II Plan de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres.

Continuar con la formación del personal en materia de igualdad para que toda la plantilla este formada y sensibilizada y desarrollar una toma de decisiones con conciencia de incorporar la perspectiva de género en todos y cada uno de los procedimientos, tal y como marca el artículo 15 de la Ley Orgánica de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres y desarrollar un Protocolo de actuación contra el acoso sexual o por razón de sexo son tareas por realizar muy importantes para la gestión de cualquier tipo de situación al respecto a nivel organizativo.

Seguir trabajando y fortalecer el lenguaje inclusivo y no sexista tanto a nivel externo e interno utilizando Guías y materiales de apoyo y formar a todo el personal en esta materia sería útil para el área de comunicación y, seguir haciendo hincapié en la difusión de los derechos de conciliación, y en la corresponsabilidad de los cuidados concediendo mejoras en las medidas de conciliación que siguen demandando tanto la representación legal de la plantilla como la propia plantilla desde los cuestionarios semiestructurados.

Se recomienda seguir analizando anualmente las retribuciones de la plantilla y los complementos salariales permitiendo fomentar además la transparencia de modo que la plantilla conozca la política retributiva.

Y, por último, se recomienda poner a disposición de la plantilla información relativa a la atención, prevención y diversidad de derechos que les corresponden a las mujeres víctimas de Violencia de Género.

I) OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

- Continuar con el desarrollo y compromiso de la Igualdad de Oportunidades como valor dentro de la Asociación.
- Favorecer una cultura de empresa que permita asentar el principio de igualdad de trato y oportunidades en toda la organización.
- Asegurar el acceso al empleo en igualdad de condiciones entre mujeres y hombres.
- Facilitar el acceso de mujeres y hombres a todas las categorías y departamentos de la empresa.
- Formar en igualdad de trato y oportunidades a toda la plantilla y fundamentalmente a la Comisión de Igualdad.
- Garantizar el principio de igualdad retributiva.
- Facilitar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar y la corresponsabilidad en la plantilla.
- Asegurar la utilización del lenguaje inclusivo en las comunicaciones internas y externas de la empresa.
- Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo en el centro de trabajo.
- Asegurar condiciones laborales específicas para las mujeres víctimas de violencia de género
- Garantizar la inclusión de la perspectiva de género en la evaluación y prevención de riesgos laborales.

J) PLAN DE ACCIONES PREVISTAS

El Plan de Igualdad de oportunidades, pretende ser el marco de actuación en el que se establezca la estrategia y las líneas de trabajo respondiendo a las necesidades en todos los niveles de la organización. A continuación, presentamos las áreas de trabajo y las líneas de acción concertadas para poner en marcha:

ÁREAS	CÓDIGO	MEDIDA
SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	1	Fomentar acciones positivas en los procesos de selección para favorecer al sexo infrarrepresentado.
SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	2	Realizar formación específica en igualdad dirigida al personal responsable de los procesos de selección.
CONDICIONES LABORALES	3	Realizar un análisis sobre la satisfacción con ejercicio del teletrabajo con perspectiva de género.
PROMOCIÓN	4	Recoger datos estadísticos desagregados por sexo de las personas de la plantilla que pasan de contrato a tiempo parcial a tiempo completo.
PROMOCIÓN	5	Realizar publicaciones y publicidad a nivel interno de las vacantes.
FORMACIÓN	6	Continuar implementando formación en igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres dirigida a la plantilla.
CONCILIACIÓN	7	Analizar las necesidades de la plantilla en materia de conciliación.
CONCILIACIÓN	8	Continuar ampliando el Plan de Conciliación vigente.
RETRIBUCIÓN	9	Desarrollar acciones encaminadas a la eliminación de cualquier tipo de discriminación retributiva.
RETRIBUCIÓN	10	Realizar formación específica para la aplicación del principio de igualdad retributiva en las prácticas de gestión.
SALUD LABORAL	11	Crear un protocolo de actuación contra el acoso sexual o por razón de sexo.
SALUD LABORAL	12	Realizar una revisión de los riesgos laborales.
COMUNICACIÓN Y LENGUAJE	13	Elaborar un manual de bienvenida a la organización donde se especifique el compromiso y se promocióne la información que tiene que ver con la igualdad de oportunidades.
COMUNICACIÓN Y LENGUAJE	14	Continuar fomentando el uso del lenguaje inclusivo en todas las comunicaciones internas y externas, así como en los documentos de la entidad.
VIOLENCIA DE GÉNERO	15	Introducir una cláusula de apoyo a las personas víctimas de Violencia de Género.

Estas **nueve áreas de trabajo se convierten en un total de 15 acciones** a desarrollar durante la vigencia del Plan que pasamos a describir en el apartado siguiente.

I.2. OBJETIVOS, ACCIONES, RESPONSABILIDADES E INDICADORES DE REALIZACIÓN

FICHA ACCIÓN Nº: 1
ÁREA A DESARROLLAR: SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN
DENOMINACIÓN: Se fomentarán acciones positivas en los procesos de selección para favorecer al sexo infrarrepresentado.
FECHA: Durante toda la vigencia del Plan.
OBJETIVOS: Eliminar la infrarrepresentación de un sexo dentro de la entidad y la total feminización de la plantilla. Potenciar una plantilla más equilibrada aumentando el número de personal masculino debido a su inexistente representación (al menos hasta llegar al 30%).
DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD: Priorizar la infrarrepresentación siempre y cuando se cumplan los mínimos de mérito y capacidad que se están buscando para el puesto vacante. En los procesos de selección donde exista más de una persona para el puesto vacante, tener en cuenta y priorizar las candidaturas masculinas debido a la falta de personal masculino dentro de la entidad. Se priorizará siempre y cuando se cumplan los objetivos mínimos que previamente se han planteado para la vacante y el puesto de trabajo.
PERSONAS DESTINATARIAS: Posible personal trabajador.
METODOLOGÍA: presencial o online
RESPONSABLE DE LA ACCIÓN: Equipo Directivo
RECURSOS PARA LA REALIZACIÓN DE LA ACCIÓN: Recursos humanos: Personal responsable de la acción y Equipo Directivo. Materiales: material informático, de oficina, ficha de selección del personal.
INDICADORES DE EVALUACIÓN: Nº de candidaturas recibidas durante el desarrollo del Plan. Nº de entrevistas realizadas a personal masculino. Nº de personal masculino contratado.

FICHA ACCIÓN Nº: 2
ÁREA A DESARROLLAR: SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN
DENOMINACIÓN: Realizar formación específica en igualdad dirigida al personal responsable de los procesos de selección
FECHA: Durante segundo y tercer año de vigencia del Plan.
OBJETIVOS: Sensibilizar y proporcionar formación en Igualdad de Oportunidades al personal que realiza los procesos de selección de la entidad. Formar al personal que se encarga de seleccionar a la plantilla en conceptos fundamentales que tienen que ver con la materia de igualdad. Crear procesos de selección no discriminatorios.
DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD: Realizar formaciones específicas en igualdad de oportunidades y Violencia de Género al personal de ACOVA que se encarga de los procesos de selección.
PERSONAS DESTINATARIAS: Posible personal trabajador.
METODOLOGÍA: presencial o online
RESPONSABLE DE LA ACCIÓN: Equipo directivo y responsable de Igualdad
RECURSOS PARA LA REALIZACIÓN DE LA ACCIÓN: Material de Oficina Sala con proyector, iluminación y sonido Personal externo especializado en la materia de igualdad para impartir la sesión.
INDICADORES DE EVALUACIÓN: Nº de candidaturas recibidas durante el desarrollo del Plan. Nº de entrevistas realizadas a personal masculino. Nº de personal masculino contratado.

FICHA ACCIÓN Nº: 3
ÁREA A DESARROLLAR: CONDICIONES LABORALES
DENOMINACIÓN: Realizar un análisis sobre la satisfacción con ejercicio del teletrabajo con perspectiva de género.
FECHA: Primer año de vigencia del Plan
OBJETIVOS: <p>Evaluar la satisfacción de la plantilla con respecto al teletrabajo desde la perspectiva de género.</p> <p>Informar a la plantilla de sus derechos y obligaciones con respecto al nuevo Real Decreto y la ley vigente.</p> <p>Realizar mejoras en las condiciones laborales con respecto al teletrabajo.</p>
DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD: Realizar cuestionarios o encuestas anónimas con preguntas que valoren cualitativa y cuantitativamente el teletrabajo, teniendo en cuenta el sexo. <p>Analizar todas las respuestas y plasmarlas en un Informe que dará lugar a la propuesta de acciones de mejora.</p> <p>Comunicar esta acción a toda la plantilla, tanto el análisis como los resultados.</p>
PERSONAS DESTINATARIAS: Personal completo
METODOLOGÍA: online
RESPONSABLE DE LA ACCIÓN: Comisión Negociadora
RECURSOS PARA LA REALIZACIÓN DE LA ACCIÓN: Ordenador, cuestionario Google forms. Dispositivos para contestar al cuestionario, material de oficina para generar el Informe.
INDICADORES DE EVALUACIÓN: <p>Nº de cuestionarios realizados</p> <p>Nº de personas que han participado en los cuestionarios</p> <p>Nº de documentos de análisis realizados a partir de los cuestionarios</p> <p>Nº de acciones propuestas en base a los cuestionarios</p> <p>Nº de acciones llevadas a cabo en base a los cuestionarios</p>

FICHA ACCIÓN Nº: 4
ÁREA A DESARROLLAR: PROMOCIÓN
DENOMINACIÓN: Recoger datos estadísticos desagregados por sexo de las personas de la plantilla que mejoran sus condiciones laborales
FECHA: Durante toda la vigencia del Plan.
<p>OBJETIVOS:</p> <p>Analizar los cambios en los contratos del personal desde la variable sexo.</p> <p>Comparar la evaluación anual de las mejoras en los contratos y promociones de la plantilla de ACOVA.</p>
<p>DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD:</p> <p>Analizar la cantidad de personas que modifican su tipo de contrato de jornada parcial a jornada completa o que promocionan plasmándolo en un documento que recoja la fecha, el proceso y la justificación de la modificación de contrato desagregado por sexo y de manera anual.</p> <p>Comparar y analizar al finalizar el año los procesos de modificación de contrato con perspectiva de género.</p>
PERSONAS DESTINATARIAS: Personal trabajador
METODOLOGÍA: Elaborar un informe o tabla Excel para recoger los datos desagregados por sexo por año.
RESPONSABLE DE LA ACCIÓN: Equipo directivo
<p>RECURSOS PARA LA REALIZACIÓN DE LA ACCIÓN:</p> <p>Recursos humanos: personal responsable de la acción</p> <p>Materiales: Tabla Excel.</p>
<p>INDICADORES DE EVALUACIÓN:</p> <p>Nº de documentos realizados para el análisis</p> <p>Nº de personas que han mejorado sus condiciones laborales cambiado su contrato de jornada parcial a jornada completa</p> <p>Nº de informes realizados contrastando los procesos durante los diferentes años de vigencia del Plan de Igualdad.</p>

FICHA ACCIÓN Nº: 5
ÁREA A DESARROLLAR: PROMOCIÓN.
DENOMINACIÓN: Realizar publicaciones y publicidad a nivel interno de las vacantes existentes cuando estas se produzcan dentro de la organización a través de los canales de comunicación habituales con la plantilla. Si no existieran vacantes como tal y se promocionara generando mejoras en los contratos, comunicarlo de la misma manera a nivel interno para que todo el personal sea conocedor.
FECHA: Durante los dos últimos años de vigencia del Plan.
OBJETIVOS: Garantizar el principio de igualdad de acceso a los puestos y vacantes existentes dentro de la entidad. Facilitar la postulación de cualquier persona que forme parte de la plantilla. Crear transparencia
DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD: Se crearía un canal de comunicación o se utilizaría el canal de comunicación ya existente para comunicar las posibles vacantes existentes a nivel interno para la postulación del personal, se comunicarían a través de este canal también los cambios o mejoras en los contratos del personal y se comunicarían también las bajas de la empresa. Esta comunicación se puede generar a través de una ficha donde se indique el motivo de la comunicación, el proceso que se ha seguido para llegar hasta esta comunicación o los requisitos de una vacante.
PERSONAS DESTINATARIAS: Toda la plantilla contratada
METODOLOGÍA: Elaborar un tablón de anuncios (físico o virtual) donde poder comunicar a toda la plantilla las vacantes existentes para la postulación, las mejoras de contrato realizadas al personal, la comunicación de consecución puestos de trabajo para el personal o la comunicación de finalización de contrato del personal.
RESPONSABLE DE LA ACCIÓN: Equipo directivo
RECURSOS PARA LA REALIZACIÓN DE LA ACCIÓN: Recursos humanos: Personal responsable de la acción Materiales: informático, materiales de formación creados.
INDICADORES DE EVALUACIÓN: Nº de tabloneros de anuncios creados Nº de acciones comunicadas al personal Nº de personas que se han postulado a las vacantes tras la publicación en el tablón de anuncios.

FICHA ACCIÓN Nº: 6
ÁREA A DESARROLLAR: FORMACIÓN
DENOMINACIÓN: Continuar implementando la formación en Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres dirigida a la plantilla de ACOVA en la línea del I Plan de Igualdad (sensibilización y formación en materia de igualdad y violencia de género).
FECHA: Durante el segundo año de vigencia del Plan
OBJETIVOS: Sensibilizar y proporcionar información sobre Igualdad de Oportunidades al personal de la plantilla. Formar a la plantilla en conceptos fundamentales que tienen que ver con la materia de igualdad.
DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD: Informar y difundir el curso de sensibilización a toda la plantilla. Realización del curso impartido por empresa externa y personal experto en la materia (modalidad online o presencial).
PERSONAS DESTINATARIAS: Toda la plantilla
METODOLOGÍA: Informar a la plantilla del curso de formación (fecha y hora) y atender a las posteriores consultas al respecto. Realizarlo durante el horario laboral y facilitar la tele-presencialidad al curso debido al COVID-19 si fuera necesario
RESPONSABLE DE LA ACCIÓN: Responsable de Igualdad
RECURSOS PARA LA REALIZACIÓN DE LA ACCIÓN: Recursos humanos: Personal responsable de la acción Materiales: informático, materiales de formación creados. Recursos económicos: 300€ aproximadamente.
INDICADORES DE EVALUACIÓN: Nº de cursos realizados en materia de igualdad Nº de asistentes que han realizado la formación Nº de horas impartidas en igualdad.

FICHA ACCIÓN Nº: 7
ÁREA A DESARROLLAR: CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL
DENOMINACIÓN: Analizar las necesidades de la plantilla en materia de conciliación.
FECHA: Primer y tercer año de vigencia del Plan.
OBJETIVOS: Analizar las necesidades específicas de la plantilla en materia de conciliación. Facilitar la conciliación personal, profesional y familiar de las personas que componen la organización.
DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD: Realización de encuestas a toda la plantilla para el análisis de cuáles serían las medidas de conciliación necesarias dentro de la entidad. Análisis de las encuestas al personal y selección de las medidas en función de los resultados obtenidos.
PERSONAS DESTINATARIAS: Toda la plantilla
METODOLOGÍA: Desarrollo de encuestas en papel o online (google docs.)
RESPONSABLE DE LA ACCIÓN: Comité de Igualdad y Responsable de Igualdad
RECURSOS PARA LA REALIZACIÓN DE LA ACCIÓN: Recursos humanos: Personal responsable de la acción. Materiales: informático de oficina y documento final.
INDICADORES DE EVALUACIÓN: Nº de personas que han colaborado en las encuestas. Nº de medidas necesarias detectadas. Nº de acciones seleccionadas para el personal.

FICHA ACCIÓN Nº: 8
ÁREA A DESARROLLAR: CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL
DENOMINACIÓN: Revisión y actualización del Plan de Conciliación.
FECHA: Durante toda la vigencia del plan
<p>OBJETIVOS:</p> <p>Promover y favorecer la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de la plantilla que conforma la entidad.</p> <p>Dar a conocer las medidas existentes y las que se vayan incorporando al personal de manera homogénea y transparente</p>
<p>DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD:</p> <p>Revisión y actualización anual del documento de conciliación donde queden por escrito todas las medidas de conciliación disponibles y aprobadas por parte de todo el personal de la plantilla de Asociación ACOVA.</p> <p>Aprobación por parte del la Junta Directiva Comité de Dirección del documento de conciliación donde quedes especificadas todas las medidas vigentes por normativa legal, por Convenio Colectivo y aquellas que amplíen la normativa, a las que pueda acceder toda la plantilla.</p> <p>Difusión a través de los canales internos de comunicación de la entidad las medidas que han sido valoradas y aprobadas.</p> <p>Crear un informe resumen medidas más utilizadas por la plantilla desagregado por sexo</p>
PERSONAS DESTINATARIAS: Toda la plantilla
METODOLOGÍA: Reunión del Equipo Directivo para aprobar el documento. Publicación del nuevo documento y entrega del documento a la plantilla.
RESPONSABLE DE LA ACCIÓN: Comité de Igualdad y Responsable de Igualdad
<p>RECURSOS PARA LA REALIZACIÓN DE LA ACCIÓN:</p> <p>Recursos humanos: Personal responsable de la acción.</p> <p>Materiales: informático de oficina y documento final.</p>
<p>INDICADORES DE EVALUACIÓN:</p> <p>Documento de conciliación (fecha de aprobación por Comité de dirección).</p> <p>Nº de documentos de conciliación realizados.</p> <p>Nº de personal que utiliza las medidas de conciliación.</p> <p>Informe de medidas de conciliación más utilizadas por la plantilla.</p>

FICHA ACCIÓN Nº: 9
ÁREA A DESARROLLAR: RETRIBUCIÓN
DENOMINACIÓN: Desarrollar acciones encaminadas a un análisis retributivo dirigido a la eliminación de cualquier tipo de discriminación por razón de sexo.
FECHA: Antes de la finalización del tercer año de vigencia del Plan.
OBJETIVOS: Asegurar el principio de igualdad retributiva de la totalidad de la plantilla.
DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD: Anualmente y como parte del proceso de evaluación y seguimiento del Plan, de calcularán y se realizará un seguimiento de indicadores de retribuciones con los datos desagregados por sexo y profesión para comprobar que se mantiene la no existencia de diferencias significativas en la plantilla al realizar trabajos similares o equivalentes con la misma antigüedad.
PERSONAS DESTINATARIAS: Toda la plantilla
METODOLOGÍA: Análisis retributivo anual
RESPONSABLE DE LA ACCIÓN: Dirección y responsable de igualdad
RECURSOS PARA LA REALIZACIÓN DE LA ACCIÓN: Recursos humanos: Responsable de igualdad Materiales: ordenador, oficina, administración, nóminas.
INDICADORES DE EVALUACIÓN: Nº de análisis retributivos realizados

FICHA ACCIÓN Nº: 10
ÁREA A DESARROLLAR: RETRIBUCIÓN
DENOMINACIÓN: Realizar formación específica para la aplicación del principio de igualdad retributiva en las prácticas de gestión.
FECHA: Durante el último año de vigencia
OBJETIVOS: Asegurar el principio de igualdad retributiva de la totalidad de la plantilla. Sensibilizar y formar en la materia a toda la entidad
DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD: Realización de una formación ejecutada por personal experto en la materia en base a los contenidos de igualdad retributiva desde la perspectiva de género. <i>*Actividad pendiente del I Plan de Igualdad (2016-2020)</i>
PERSONAS DESTINATARIAS: Equipo directivo
METODOLOGÍA: presencial u online dentro del horario de trabajo.
RESPONSABLE DE LA ACCIÓN: Equipo Directivo
RECURSOS PARA LA REALIZACIÓN DE LA ACCIÓN: ordenadores y dispositivos para las personas destinatarias. Aula en caso de que sea presencial.
INDICADORES DE EVALUACIÓN: Nº de formaciones realizadas Nº de personas alcanzadas Nº de encuestas de satisfacción sobre la formación realizadas

FICHA ACCIÓN Nº: 11
ÁREA A DESARROLLAR: SALUD LABORAL
DENOMINACIÓN: Crear y difundir un Protocolo de Actuación contra el acoso sexual y por razón de sexo.
FECHA: Antes de la finalización del tercer año de vigencia del Plan
OBJETIVOS: Prevenir y regular situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral. Garantizar la privacidad de la víctima de la situación de acoso. Protocolizar y adoptar medidas sancionadoras en caso de que se produzcan estas situaciones.
DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD: Realización de un protocolo de actuación en situación de acoso sexual, acoso por razón de sexo y/o acoso moral asegurando que regule al menos el procedimiento de denuncia, la garantía de privacidad de la víctima y la fijación de medidas a adoptar en caso de que se produzca dicha situación. Establecimiento en dicho protocolo de medidas sancionadoras, de la persona responsable de detectar dichas situaciones y a la que la víctima debe acudir en caso de denuncia. Aprobación de Protocolo de Actuación de acoso por la Comisión de Igualdad y difusión a toda la plantilla. Designar a una persona responsable de mediar, canalizar y gestionar las acciones plasmadas en el protocolo.
PERSONAS DESTINATARIAS: Totalidad de la plantilla
METODOLOGÍA: Consulta de Protocolos de acoso en empresa. Redactando un Protocolo de actuación de acoso adaptado a las características de ACOVA
RESPONSABLE DE LA ACCIÓN: Responsable de Igualdad.
RECURSOS PARA LA REALIZACIÓN DE LA ACCIÓN: Recursos humanos: Personal responsable de la acción. Materiales: informático, de oficina, Protocolo de actuación de acoso.
INDICADORES DE EVALUACIÓN: Protocolo aprobado por Comisión de Igualdad. Nº de situaciones de acoso sexual, por razón de sexo y de acoso moral.

FICHA ACCIÓN Nº: 12
ÁREA A DESARROLLAR: SALUD LABORAL
DENOMINACIÓN: Realizar una revisión de los riesgos laborales teniendo en cuenta la perspectiva de género.
FECHA: Durante los dos últimos años de vigencia del Plan
OBJETIVOS: Realizar una prevención de los riesgos laborales con perspectiva de género.
DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD: Identificar los puestos de trabajo exentos de riesgo para el embarazo y la lactancia Incluir los riesgos vinculados al sexo de las personas trabajadoras, así como los riesgos psicosociales de mujeres y hombres por cuestión de género. Tener en cuenta la perspectiva de género en todas las acciones de prevención de riesgos laborales realizadas por la entidad. Se garantizará que, en materia de salud laboral se esté aplicando el cumplimiento de la normativa vigente (teniendo en cuenta la perspectiva de género), principalmente en la vigilancia de la salud.
PERSONAS DESTINATARIAS: El personal de la plantilla
METODOLOGÍA: Presencial u online
RESPONSABLE DE LA ACCIÓN: Equipo directivo, RTL y Responsable de Igualdad
RECURSOS PARA LA REALIZACIÓN DE LA ACCIÓN: Material de oficina, ordenadores, dispositivos con conexión a internet y Ley vigente.
INDICADORES DE EVALUACIÓN: Identificación de los puestos de trabajo exentos de riesgo Identificación de los riesgos vinculados al sexo Compromiso con la vigilancia de la salud con perspectiva de género por parte de la entidad proveedora

FICHA ACCIÓN Nº: 13
ÁREA A DESARROLLAR: COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA
DENOMINACIÓN: Elaborar un manual de Acogida de la organización donde se especifique el compromiso y se promocióne la información que tiene que ver con la igualdad de oportunidades.
FECHA: Los dos últimos años de vigencia del Plan
OBJETIVOS: Transmitir cercanía y confianza a las nuevas incorporaciones desde una realidad comprometida con la igualdad de oportunidades. Dar a conocer todos los recursos que se están creando en materia de igualdad dentro de la entidad e informar sobre la implantación de las acciones que se están llevando a cabo.
DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD: Redactar el documento de bienvenida con la información relevante para el personal que se incorpore a la entidad incluyendo en el manual las medidas de conciliación laboral, familiar y personal, las características de la organización, guía de lenguaje no sexista de la entidad e información del Plan de Igualdad que se está elaborando con las acciones implantadas en dicha materia
PERSONAS DESTINATARIAS: Total de la plantilla y personal externo.
METODOLOGÍA: Redacción del manual.
RESPONSABLE DE LA ACCIÓN: Comisión de Igualdad.
RECURSOS PARA LA REALIZACIÓN DE LA ACCIÓN: Recursos humanos: Personal responsable de la acción Materiales: Un ordenador, materia de oficina y el manual.
INDICADORES DE EVALUACIÓN: Nº de manuales realizados Nº de manuales entregados

FICHA ACCIÓN Nº: 14
ÁREA A DESARROLLAR: COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA
DENOMINACIÓN: Continuar fomentando el uso del lenguaje inclusivo en todas las comunicaciones internas y externas, así como en los documentos de la entidad.
FECHA: Durante toda la vigencia del Plan.
<p>OBJETIVOS:</p> <p>Proyectar una imagen interior y exterior de la organización comprometida con la Igualdad.</p> <p>Promover el uso del lenguaje igualitario y no sexista en la entidad.</p> <p>Crear una cultura interna de comunicación con perspectiva de género.</p>
<p>DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD:</p> <p>Revisión de toda la documentación y publicidad de la organización (comunicación interna y externa) a las normas de un lenguaje no sexista evitando el uso del masculino genérico y utilizando herramientas de lenguaje inclusivo.</p> <p>Adecuación de la documentación según las normas y herramientas de la Guía de lenguaje no sexista de ACOVA.</p> <p>Revisión de las imágenes de la entidad para que no reproduzcan estereotipos de género.</p> <p>Cuando se cree un nuevo documento o registro en la organización, prestar atención al uso de lenguaje no sexista.</p>
PERSONAS DESTINATARIAS: Totalidad de la plantilla
METODOLOGÍA: Revisión de documentos, web y redes sociales. Utilización de Guías existentes de lenguaje inclusivo como soporte de la acción.
RESPONSABLE DE LA ACCIÓN: Comisión de Igualdad
<p>RECURSOS PARA LA REALIZACIÓN DE LA ACCIÓN:</p> <p>Recursos humanos: Personal responsable de la acción</p> <p>Materiales: informático, de oficina. Guías de lenguaje inclusivo y no sexista.</p>
<p>INDICADORES DE EVALUACIÓN:</p> <p>Tipo de documentos revisados y adecuados.</p> <p>Nº de documentos analizados correctos.</p>

FICHA ACCIÓN Nº: 15
ÁREA A DESARROLLAR: VIOLENCIA DE GÉNERO
DENOMINACIÓN: Introducción de una cláusula de apoyo a las personas víctimas de violencia de género.
FECHA: Durante el primer año de vigencia del Plan.
OBJETIVOS: Apoyar y respaldar a todas las mujeres que formen parte de la entidad y estén siendo víctimas de violencia de género. Garantizar a las mujeres víctimas que el espacio de trabajo es un espacio seguro y flexibilizar todo lo que esté en su mano y sea necesario en el proceso.
DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD: Se introduce una cláusula de apoyo a las mujeres que formen parte de la entidad y sean víctimas de violencia de género permitiendo la flexibilización laboral y condiciones de trabajo que fomente su protección. Derechos laborales de las mujeres víctimas de Violencia de género Elaborar un documento, si hubiera casos.
PERSONAS DESTINATARIAS: Personal de dirección y RRHH.
METODOLOGÍA: Elaboración del documento por escrito y aprobación de la Comisión de Igualdad de la entidad.
RESPONSABLE DE LA ACCIÓN: Comité de dirección.
RECURSOS PARA LA REALIZACIÓN DE LA ACCIÓN: Recursos humanos: Personal responsable de la acción. Materiales: material informático, de oficina.
INDICADORES DE EVALUACIÓN: Nº de documentos realizados con el protocolo a seguir en posible caso de Violencia de Género.

K) SEGUIMIENTO DEL PLAN Y EVALUACIÓN

De la gestión y coordinación del Plan de Igualdad de Oportunidades de ACOVA se hará cargo la Responsable de Dirección. La gestión y coordinación consistirá en lo siguiente:

- Velar por el cumplimiento y los objetivos del Plan y por la ejecución de las acciones.
- Diseñar y organizar el calendario de trabajo anualmente.
- Garantizar la realización de las acciones, así como su seguimiento y evaluación.
- Tomar las medidas necesarias para alcanzar los objetivos.
- Convocar reuniones, informar y delegar tareas al resto de la plantilla y a la Comisión de Igualdad.
- Informar a toda la plantilla de la marcha de las acciones.

La comisión de igualdad de oportunidades de oportunidades será la encargada de realizar el seguimiento y evaluación del proyecto, para ello se utilizará entre otros algunos de los siguientes indicadores:

- **Indicadores de evaluación del proceso:** (medición trimestral, una vez iniciado el proceso)
 - Grado de sistematización de los procedimientos.
 - Grado de información y difusión entre la plantilla.
 - N.º de mecanismos de seguimiento periódico puestos en marcha.
 - N.º de incidencias y dificultades en la puesta en marcha de las acciones.
 - Grado de cumplimiento de la planificación de acciones.
 - Grado de cumplimiento del presupuesto.
 - N.º de consultas realizadas por las personas de la organización a la comisión de igualdad.
 - N.º de acciones de sensibilización, formativas e informativas realizadas.

- **Medición semestral,** una vez aprobado el plan:
 - Reducción de desigualdades entre mujeres y hombres en la plantilla.
 - Disminución de segregación vertical.
 - Disminución de segregación horizontal.
 - Aumento del conocimiento y concienciación respecto a la igualdad de oportunidades.

- Cambios de comportamiento en la plantilla y la dirección en los que se identifique una mayor igualdad entre mujeres y hombres.
 - Cambios de categoría o de grupo profesional.
 - Capacidad de detección de situaciones de violencia y procedimientos que seguir a la hora de detectar o sufrir acoso sexual o por razón de sexo.
 - Promoción automática.
 - Promoción a través de una prueba objetiva.
 - Utilización de las medidas de conciliación.
 - Utilización de un lenguaje neutro en las comunicaciones y documentos internos.
- **Medición anual**, una vez aprobado el plan:
- Evolución de la plantilla en los últimos 3 años.
 - Incorporaciones del último año.
 - Distribución por grupos de edad.
 - Número de personas (hombres/mujeres formadas en el último año).

La comisión de igualdad elaborará un informe de carácter anual con los resultados del seguimiento y evaluación, así como de las conclusiones obtenidas de los mismos y con los objetivos en materia de igualdad de oportunidades para el año siguiente.

L) ANEXOS

Este es el cuadrante donde podemos ver durante que año de vigencia del Plan se deben desarrollar las acciones programadas:

K.1 CRONOGRAMA

2021	2022	2023	2024	2025
1	1	1	1	1
	2	2		
3				
4	4	4	4	4
			5	5
	6			
	7		7	
8	8	8	8	8
		9	9	
				10
		11		
			12	12
			13	13
14	14	14	14	14
15				

K.2 COMPROMISO

GARANTÍA DEL COMPROMISO DE LA ENTIDAD.

La Asociación Acova. Asociación ayuda a personas con enfermedad mental de la Comunidad Valenciana , **renueva su compromiso** en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente 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 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.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiéndolo por ésta "La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo".

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la empresa acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Lo principios enunciados se llevarán a la práctica a través del fomento de las medidas de igualdad o a través de la implantación del II Plan de igualdad que suponga mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación legal de trabajadores y trabajadoras, no sólo en el proceso de negociación colectiva, tal como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, sino en todo el proceso de desarrollo y evaluación de las mencionadas medidas de igualdad o Plan de igualdad.

Y es por este motivo que se da lugar al II Plan de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres dentro de esta entidad.



Amparo Valles Sales
Presidenta Asociación Acova

Valencia, a 7 de septiembre de 2020.

K.3 COMISIÓN DE IGUALDAD

ACTA DE CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD DE LA ASOCIACIÓN ACOVA

En Valencia, a 1 de octubre de 2020, siendo las 10.00h, se reúnen representantes de las trabajadoras y los trabajadores con representantes del Comité de Dirección, cuyos nombres a continuación se relacionan, con objeto de **constituir la Comisión de igualdad de oportunidades** de la ASOCIACIÓN ACOVA.

- Domingo Giner Zacaes.
- Cristina De Álamo Roca
- Belén Gómez-Taylor Corominas.
- Carmen Minuesa Muñoz.
- Cristina Díaz Climent.

EXPONEN

Que reunidos los Trabajadores y las Trabajadoras y la representación de la empresa Asociación Acova, acuerdan la creación de una Comisión de Igualdad para elaborar e implantar el II Plan de Igualdad en el seno de la organización.

ACUERDAN

Primero. Constitución de la Comisión de Igualdad de Asociación Acova-

Se acuerda la constitución de la Comisión de Igualdad que, con carácter general, se ocupará de promocionar la Igualdad de Oportunidades en nombre de la entidad, estableciendo las bases de una nueva cultura en la organización del trabajo que favorezca la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, y que, además, posibilite la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Segundo. Composición de la Comisión de Igualdad

La comisión de Igualdad del II Plan de la entidad, estará formada por representantes de la plantilla y del Comité de Dirección de la asociación, pudiendo asistir asesores y asesoras de ambas partes previa información a la comisión, con voz pero sin voto.

Composición:

- Belén Gómez-Taylor Corominas. Directora CRIS y Centro de Día. Tesorera.
- Carmen Minuesa Muñoz. Psicóloga-Coordinadora técnica Centro de Día. Vocal.
- Cristina Díaz Climent. Responsable Formación e Inserción laboral. Secretaria. Responsable de Igualdad.

-Domingo Giner Zacarés. Educador CRIS y Centro de Día. Representante legal de las trabajadoras y trabajadores.

-Cristina Del Álamo Roca. Administrativa.

Tercero. Definición e implantación del Plan de Igualdad para toda la Organización

La Comisión de Igualdad elaborará un Plan de Igualdad que contará con un diagnóstico de situación de partida, con los datos que aporte la organización, una programación con las medidas concretas necesarias para resolver las carencias detectadas, y un seguimiento y evaluación para ver el grado de cumplimiento.

Cuarto. Funciones de la Comisión de Igualdad

La Comisión de Igualdad velará por el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación en la organización, realizando el seguimiento de los compromisos adquiridos en el Plan de Igualdad y de cuantas acciones se inicien para cumplir el objetivo principal de la comisión, es decir **la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres** en la organización, al igual que realizar propuestas de cambios que correspondan. Son propias de la Comisión de Igualdad las siguientes atribuciones:

- Informar al personal de la organización sobre el Plan de Igualdad y los objetivos perseguidos con el mismo.
- Impulsar la difusión del Plan de Igualdad, especialmente entre las personas destinatarias del mismo, y promover la implantación de las acciones proponiendo el tiempo, los medios y recursos necesarios.
- Realizar el seguimiento y control del Plan en todas las fases del mismo.
- Evaluar de forma continua la gestión del Plan de Igualdad y la implantación efectiva de las acciones en él contenidas.

Quinto. Normas de Funcionamiento

La Comisión de Igualdad para cumplir con el objetivo principal igualdad y no discriminación en la organización, se regirá por las siguientes normas de funcionamiento:

- **Reuniones:** La Comisión de Igualdad se reunirá con una periodicidad mínima anual, tras las acciones anuales de evaluación y seguimiento del Plan de Igualdad, pudiéndose convocar por ambas partes y pudiendo asimismo emplazar ambas partes, cuantas reuniones extraordinarias estimen necesarias, previa justificación de los motivos que las originan.
- **Acuerdos:** Los acuerdos de la Comisión requerirán el voto favorable de la mayoría, siendo vinculantes estos para todas las partes.
- **Actas:** Se levantará acta de lo tratado en cada reunión donde quedarán recogidos los acuerdos y compromisos alcanzados. El acta será leída y aprobada en cada reunión.

Todos los miembros de la Comisión de Igualdad, y sus asesores, respetarán la confidencialidad de los asuntos tratados en sus reuniones, así como de la documentación y datos aportados por las partes.

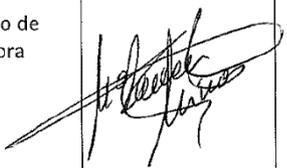
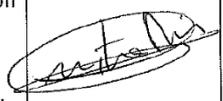
En Valencia, a 1 de octubre de 2020, se levanta la sesión firmada la presente acta en señal de conformidad por los asistentes arriba relacionados.

**Se adjunta anexo I con registro de firmas de las personas asistentes al acto de Constitución de la Comisión de Igualdad de Oportunidades.*

ASISTENTES A ACTO DE CONSTITUCIÓN DE COMISIÓN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

FECHA

ANEXO I

Nº	Nombre y Apellidos	DNI	Puesto	Firma
1	Domingo Giner Zacarés	22578781-A	Educador CRIS- Centro de Día. Representante legal Trabajadoras y trabajadores	
2	Cristina Del Álamo Roca	29199799-B	Administrativa	
3	Belén Gómez-Taylor Corominas	24356794-R	Directora CRIS -Centro de Día. Tesorera	
4	Carmen Minuesa Muñoz	44502492-E	Psicóloga Centro de Día. Coordinadora técnica. Vocal.	
5	Cristina Díaz Climent	29167074-S	Responsable Formación e Inserción laboral. Secretaría Responsable de Igualdad.	

K.4 APROBACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD POR LA COMISIÓN NEGOCIADORA.

	ACTA DE REUNIÓN	II PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES
--	------------------------	--------------------------------------

ACTA nº 1/2021	Fecha: 27/04/2020	
Asistentes:	<ul style="list-style-type: none"> - Domingo Giner Zacarés - Cristina Del Álamo Roca - Belén Gómez-Taylor Corominas - Carmen Minuesa Muñoz - Cristina Díaz Climent 	
Orden del día:		
1. Lectura del II Plan de Igualdad de Oportunidades 2021-2025 de As. AVOVA		
2. Aprobación del II Plan de Igualdad de Oportunidades 2021-2025		
3.		
4.		
5.		
Cuestiones tratadas		
Objetivos del II Plan Plan de acciones previstas y cronograma Responsabilidades e indicadores de realización Seguimiento del Plan y evaluación		
Acuerdos adoptados: Comunicar a toda la plantilla la puesta en marcha del II Plan de igualdad de Oportunidades.		
<i>Acción o tarea</i>	<i>Responsable</i>	<i>Plazo</i>
Fecha próxima reunión: Segunda quincena mayo 2021.		

	ACTA DE REUNIÓN	II PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES
--	------------------------	--

REGISTRO DE FIRMA DE ASISTENTES A REUNIÓN		
ACTA nº 1/2021	Fecha:	
<i>Nombre y Apellidos</i>	<i>DNI</i>	<i>Firma</i>
Domingo Giner Zacarés	22578781A	
Cristina Del Álamo Roca	29199799B	
Belén Gómez-Taylor Corominas	24356794R	
Carmen Minuesa Muñoz	44502492E	
Cristina Díaz Climent	29167074S	