



Plan para la Igualdad de mujeres y hombres de la Asociación Vale

Asociación a favor de personas con discapacidad intelectual – Valle de Lecrín

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	2
2. ASOCIACIÓN VALE	4
2.1. Contexto	4
2.2. Ámbito temporal	6
2.3. Representación Legal de las personas trabajadoras	6
2.4. Compromiso de igualdad	7
3. METODOLOGÍA	8
3.1 Normativa y herramientas del Ministerio de Igualdad	8
3.2 Recogida de datos	9
4. DIAGNÓSTICO	10
4.1. Introducción	10
4.2. Principales conclusiones obtenidas	11
5. MEDIDAS A IMPLEMENTAR	
5.1. Objetivo general, objetivos específicos y líneas estratégicas de intervención	
5.2. Medidas: La asociación	
5.3. Medidas: Las personas	
5.4. Vigencia y cronograma	
6. SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	
6.1. Partes implicadas en la evaluación del plan	
6.2. Seguimiento del plan	
6.3. Sistema de evaluación	

ANEXOS

- I. Compromiso de igualdad
- II. Actas
- III. Reglamento de funcionamiento de la comisión de negociación
- IV. Protocolo de acoso sexual y de acoso por razón de sexo

1. INTRODUCCIÓN

Los Planes de Igualdad tienen como objetivo promover la igualdad entre hombres y mujeres, y su necesidad viene recogida en diversas normativas tanto a nivel nacional como europeo. Pero ha sido a raíz de dos reales decretos de 2020, cuando esta necesidad se ha traducido en obligatoriedad para las empresas de nuestro país. El Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro que modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. Y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

El principio de igualdad ya aparece recogido en la Constitución Española de 1978 (artículos 9 y 14). Este es un principio jurídico universal, que también ha impulsado importantes directivas a nivel europeo: Directivas 2010/41/UE, 2006/54/CE y 2004/113/CE, principalmente. Los planes de igualdad, son parte de las medidas a impulsar en el ámbito de la Estrategia Europea para la Igualdad de Género 2020-2025 en la que se establecen los objetivos estratégicos y las acciones clave que la Comisión Europea ha previsto para el período 2020-2025.

A nivel nacional, la normativa específica y más relevante aplicable a esta materia encontramos, entre otras en:

- La ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Donde se establece que los planes de igualdad son herramientas susceptibles de combatir la discriminación por razón de sexo, ya sea la discriminación directa (art 6 LO 3/2007) que es la situación en la 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; discriminación indirecta (art 6 LO 3/2007) que es 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.

- El Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- El Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- Además de los citados RD 901 y 902 de 2020, que también recogen los principios rectores que rigen un plan de igualdad, sus disposiciones deben proceder de la negociación colectiva entre la plantilla y la dirección de una organización (art 5 y 6 del RD 901/2020). A tal efecto, se establece la necesidad de crear una comisión de igualdad que apruebe el diagnóstico de la situación de la organización. En cuanto al fondo, los planes de igualdad deben detectar las contingencias en materias de igualdad que existan en una organización y proponer medidas correctoras que permitan establecer situaciones más igualitarias. La variable más evidente es la retribución, que formalmente debe responder a la equivalencia: igual valor aportado - igual salario (art 28 del Estatuto de los Trabajadores). La auditoría retributiva necesaria en todo plan de igualdad (art 7 del RD 901/2020) debe revelar la existencia de brechas salariales. No podemos olvidar otros aspectos importantes que también serán abordados por el plan de igualdad como: la conciliación (art 44 LO 3/2007), formación, promoción, infrarrepresentación femenina o la prevención del acoso sexual y por razón de género (art 7 del RD 902/2020).

El presente plan de igualdad, se realiza tomando como referencia los materiales, herramientas y guías establecidas por el Ministerio de Igualdad.

2. ASOCIACIÓN VALE

2.1. Contexto

La Asociación a favor de las personas con discapacidad intelectual “VALE” Valle de Lecrín (en adelante VALE), es una entidad sin ánimo de lucro, constituida en el 1982 y declarada de Utilidad Pública el 26 de marzo de 1993, dedicada a la atención de personas con discapacidad intelectual, en Centro de Día, Residencia y Centro de Atención Infantil Temprana.

El objetivo fundamental de la esta entidad es la integración de las personas con discapacidad intelectual en la sociedad, promoviendo y removiendo aquellos obstáculos que impiden la integración de las personas con discapacidad en la sociedad, así como su atención en nuestros recursos.

VALE ha ido creciendo poco a poco a lo largo de los 42 años desde su nacimiento. Un grupo de padres y madres se unieron con el fin de aunar sus esfuerzos frente a la sociedad y las instituciones públicas para que reconocieran “de hecho”, los derechos de las personas discapacitadas. Así surgió en primer término en Centro de Día, posteriormente la Residencia, el Centro de Atención Infantil Temprana (CAIT) y Grupo de Ocio.

Por tanto, la plantilla de VALE ha ido creciendo conforme han ido aumentando los servicios de atención prestados. Si bien siempre se ha procurado velar porque el acceso, promoción y formación de las personas empleadas se hiciera de una forma objetiva y equitativa, se ha estimado conveniente analizarnos y observar si existen deficiencias o malas prácticas, con el objeto de que a través de un plan de igualdad se protocolicen las áreas de intervención y se desarrollen y ejecuten de manera automática.

Para ello se ha realizado un estudio, que ha partido de la situación de la empresa, de los documentos que tiene: convenio colectivo, manual de cultura empresarial, memorias anuales, reglamentación interna, publicidad, etc., así como de la información que trabajadoras y trabajadores han facilitado en las encuestas que han cumplimentado de forma voluntaria.

Analizados todos los datos obtenidos, el grupo de trabajo formado para el desempeño de esta labor, ha extraído unas conclusiones que han servido para la realización del diseño del actual Plan de Igualdad.

Los fines de la Asociación son:

a) Defender la dignidad y los derechos de las personas con discapacidad intelectual

b) Apoyar a sus familias para mejorar su calidad de vida

g) Reivindicar de organismos e instituciones públicas la aprobación de legislación y de normas que garanticen el establecimiento de las condiciones sociales y económicas adecuadas para el cumplimiento de sus fines y para atender a las necesidades de las personas con discapacidad Intelectual

d) Promover la inclusión, participación y normalización en la actuación de las personas con discapacidad Intelectual y del desarrollo

f) Promover actitudes sociales positivas hacia las personas con discapacidad intelectual

e) Promover y gestionar programas, servicios, centros y actividades dirigidos a la promoción de la autonomía y atender las necesidades de las personas con discapacidad intelectual

c) Poder asumir y ejercer, en su caso, la curatela y guarda de hecho de personas con discapacidad intelectual, en el ejercicio de su capacidad jurídica o cualquier otra figura que contemple la legislación referente a la protección o representación de las personas con discapacidad

j) Colaborar estrechamente con cuantas entidades públicas y privadas orienten su actividad, de forma exclusiva o parcial, y similares finalidades a las expuestas

h) Reunir y difundir información especializada, celebrar congresos, jornadas, conferencias, etc., que permitan profundizar en las necesidades, divulgar estas y favorecer la sensibilización social hacia estas personas

p) Apostar por una visión de futuro trabajando por los objetivos de desarrollo sostenible

m) Cualquier otro medio o actuación que, de modo directo o indirecto, pueda contribuir al cumplimiento de la misión o redundar en beneficio de las personas con discapacidad intelectual y de sus familias

r) Promover el acceso al mercado de trabajo mediante la realización de actividades que permitan la puesta en funcionamiento y posterior explotación de Centros Especiales de Empleo, con el propósito de capacitar laboralmente a personas con discapacidad intelectual que tengan la oportunidad de acceder a un puesto de trabajo remunerado, bien en el marco de una relación laboral con carácter protegido, bien accediendo al régimen de trabajo ordinario

k) Promoción del Voluntariado para la realización de las actividades de la Asociación

q) Promover las condiciones para la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres

l) Realización de actividades de ocio y de deporte que faciliten la consecución de la misión

n) Ofrecer servicio de transporte, con vehículos propios o ajenos, a personas con discapacidad intelectual, tengan o no movilidad reducida. Pudiendo precisar, en caso necesario de adaptaciones en los vehículos

o) Realizar actuaciones en materia de prevención, conservación o uso sostenible de los recursos naturales, prevención de riesgos a nivel patrimonial, ocupacional y ambiental, de protección del patrimonio histórico-artístico o de promoción de la cultura tradicional

i) Representar a las personas asociadas donde proceda para el cumplimiento de los fines de la Asociación

FICHA TÉCNICA

- Denominación social: ASOCIACIÓN A FAVOR DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL VALLE DE LECRIN
- NIF: G18034058
- Domicilio: AVENIDA DEL VELEZ, 25, – 18650 DURCAL (Granada)
- Correo electrónico: vale@asvale.org
- Teléfono: 958780480
- Sitio Web: www.asvale.org

2.2 Ámbito temporal

El presente plan de igualdad se ha elaborado entre los meses de septiembre de 2023 y febrero de 2024. Para ejecutarlo, se han tomado como referencias los datos económicos consolidados del ejercicio de 2022.

2.3 Representación legal de las personas trabajadoras

En la Asociación VALE, existe representación de las personas trabajadoras a través de su comité de empresa constituido por 5 personas (3 mujeres y 2 hombres) de los sindicatos CCOO (4 personas) y UGT (1 persona).

El proceso electivo de las personas que componen el comité de empresa o delegados/as sindicales es completamente democrático, por lo que el margen de mejora es escaso ya que se tiene en cuenta que la representación sea paritaria.

En aras de aprobar el diagnóstico de la situación de VALE, así como su plan de igualdad, se crea una **comisión negociadora** cuya composición es la siguiente:

Parte	Representante
Comité de Empresa	Álvaro Pérez González
Comité de Empresa	Prisca Puerta Roperó
Representación Empresa	Isabel Gallego Pérez

Las personas miembros de la RLT han sido oportunamente notificadas con anterioridad suficiente de todas las reuniones de la comisión de igualdad y de su contenido. Así mismo cuenta con el apoyo externo de la asesora de igualdad de la Mancomunidad de Valle de Lecrín.- Encarnación Soto Ferrer

2.4 Compromiso de igualdad.

El compromiso de VALE va más allá del mero cumplimiento legal. Su objetivo es la implicación de la plantilla en la creación de un instrumento que sea eficaz para mejorar las relaciones, el clima laboral y para promover la igualdad real entre los hombres y las mujeres que trabajan para esta entidad.

En el mes de febrero de 2023., Maria Dolores Mochón Soto, como gerente de VALE declaró su compromiso público, (ver Anexo I) para el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato entre mujeres y hombres sin discriminar por razón de sexo, así como el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de la organización.

3. METODOLOGÍA

3.1. Normativa y herramientas del Ministerio de Igualdad.

En el desarrollo del presente plan de igualdad, se han seguido las exigencias normativas consignadas en los Reales Decretos 901/2020 y 902/2020. En este sentido, se ha realizado un diagnóstico completo de la situación de la entidad que sigue el esquema esbozado en el artículo 7 del RD 901/2020, y que ha analizado las siguientes áreas:

- 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 de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva 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.

Tratándose de una entidad de la Comunidad Autónoma de Andalucía, es de aplicación la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la Igualdad de género en Andalucía.

3.2. Recogida de datos.

El personal técnico de apoyo a la elaboración del plan se ha coordinado con el departamento de Recursos Humanos de VALE para recabar los datos necesarios para llevar a cabo el diagnóstico, recogidos en el artículo 7 del RD 901/2020 sobre diagnóstico.

También se han llevado a cabo cuestionarios de toda la plantilla de VALE. Estos cuestionarios versan sobre aspectos cualitativos. Para la confección de estos cuestionarios, se ha seguido igualmente las indicaciones del Ministerio de Igualdad, así como de las normas aplicables.

Con la información recabada se ha procedido a analizar los datos que ha aportado esta organización cumplimentando los cuestionarios y herramientas Excel que prevé a tal efecto el Ministerio de Igualdad o de las que ha dispuesto la propia asociación y se han adaptado a las de Ministerio de Igualdad. El plan de igualdad que se recoge en el presente documento es fruto por tanto de la negociación colectiva entre la parte de empresa y la representación de las personas trabajadoras de VALE.

4. DIAGNÓSTICO

4.1 Introducción

El presente informe diagnóstico constituye el documento base de trabajo para realizar el análisis de la plantilla de VALE y de las condiciones de igualdad/desigualdad, con el fin de elaborar el Plan de Igualdad. Se trata de un análisis pormenorizado desde la perspectiva de género, que concluirá con la formulación de propuestas, a través de las medidas pertinentes que puedan integrarse en el mismo.

El grueso del diagnóstico consiste en el análisis de los datos cualitativos y cuantitativos previamente extraídos de la propia entidad a través de los diferentes materiales y herramientas que se han proporcionado. Las conclusiones de este análisis revelarán (si existen) desigualdades en alguno de los ámbitos que recoge el artículo 7 del RD 901/2020 y que a continuación desarrollamos.

El año de referencia para la recogida de datos ha sido el 2022 y se han analizado:

- Catálogo de puestos profesionales de la Asociación Vale
- Relación de personal de la Asociación Vale
- XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad. Resolución de 27 de junio de 2019, de la Dirección General de Trabajo
- Acuerdo Parcial de la comisión negociadora del XVI Convenio colectivo general de centro y servicios de atención a personas con discapacidad. De 14 de diciembre de 2022
- Plan de Prevención y Política de Prevención de la Asociación Vale, de 28 de noviembre de 2022
- Análisis de los datos de tablas salariales y de condiciones de trabajo (el art. 7 del RD 901/2020) y aportadas por la Asociación. Esta información se ha adaptado a las herramientas que el Ministerio de Igualdad establece para la recogida de datos y elaboración del diagnóstico de situación de las empresas (en este caso la Asociación Vale)
- I Plan de Igualdad de la Asociación Vale, 2014-15
- II Plan de Igualdad de la Asociación Vale de 23 de mayo de 2019-2022
- Cuestionarios al total de la plantilla
- Cuestionarios a personal de dirección y de Recursos Humanos.

4.2 Principales conclusiones obtenidas

Introducción

El presente informe diagnóstico constituye el documento base de trabajo para realizar el análisis de la plantilla de la Asociación Vale y de las condiciones de igualdad/desigualdad, con el fin de elaborar el Plan de Igualdad de empresa de la Asociación Vale, que pretende trabajar en la igualdad entre mujeres y hombres entre el personal laboral de la misma. Se trata de un análisis pormenorizado desde la perspectiva de género, que concluirá con la formulación de propuestas, a través de las medidas pertinentes que puedan integrarse en el mismo.

Para su elaboración se ha tenido como referencia los materiales, herramientas y guías establecidas por el Ministerio de Igualdad, a raíz de la obligatoriedad de nuestra normativa:

- La ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores
- Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres

El grueso del diagnóstico consiste en el análisis de los datos cualitativos y cuantitativos previamente extraídos de la Asociación a través de los diferentes materiales y herramientas que se han proporcionado. Las conclusiones de este análisis revelarán (si existen) desigualdades en alguno de los ámbitos que recoge el artículo 7 del RD 901/2020 y que a continuación desarrollamos.

El año de referencia para la recogida de datos ha sido el 2022 y se ha analizado:

- Catálogo de puestos profesionales de la Asociación Vale
- Relación de personal de la Asociación Vale
- XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad. Resolución de 27 de junio de 2019, de la Dirección General de Trabajo
- Acuerdo Parcial de la comisión negociadora del XVI Convenio colectivo general de centro y servicios de atención a personas con discapacidad. De 14 de diciembre de 2022
- Plan de Prevención y Política de Prevención de la Asociación Vale, de 28 de noviembre de 2022
- Análisis de los datos de tablas salariales y de condiciones de trabajo (el art. 7 del RD 901/2020) y aportadas por la Asociación. Esta información se ha adaptado a las herramientas que el Ministerio de Igualdad establece para la recogida de datos y elaboración del diagnóstico de situación de las empresas (en este caso la Asociación Vale)
- I Plan de Igualdad de la Asociación Vale, 2014-15
- II Plan de Igualdad de la Asociación Vale de 23 de mayo de 2019-2022
- Cuestionarios al total de la plantilla
- Cuestionarios a personal de dirección y de Recursos Humanos

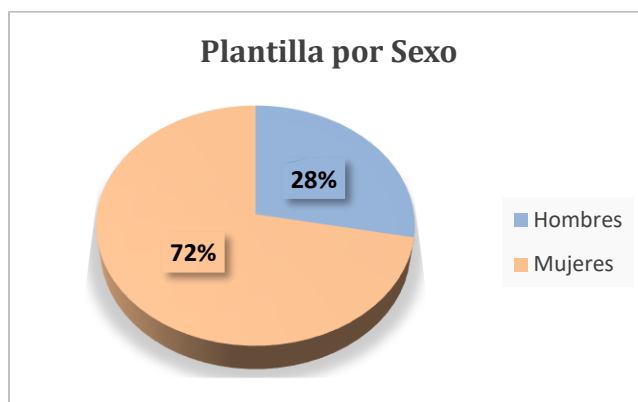
A) ANÁLISIS CUALITATIVO

Estructura de la plantilla

- **Distribución por sexos:**

El total de la plantilla, en el año 2022, de la Asociación Vale es de 79 personas con la siguiente distribución por sexo:

Total	Mujeres	Hombres
79	57	22



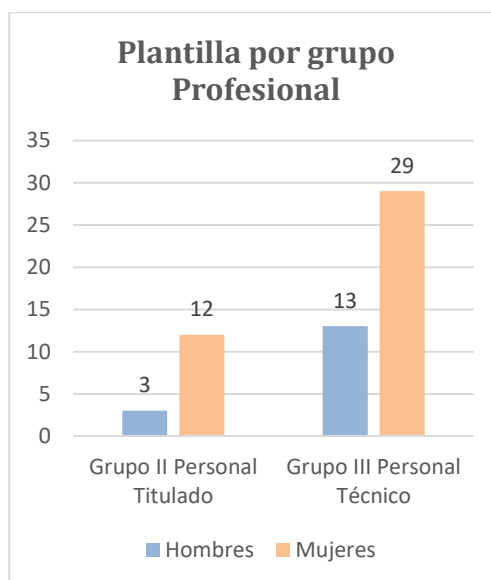
Como podemos observar es una plantilla feminizada, atendiendo al porcentaje paritario que establece la legislación en materia de igualdad del 60%/40%.

- **Distribución por Grupos Profesionales:**

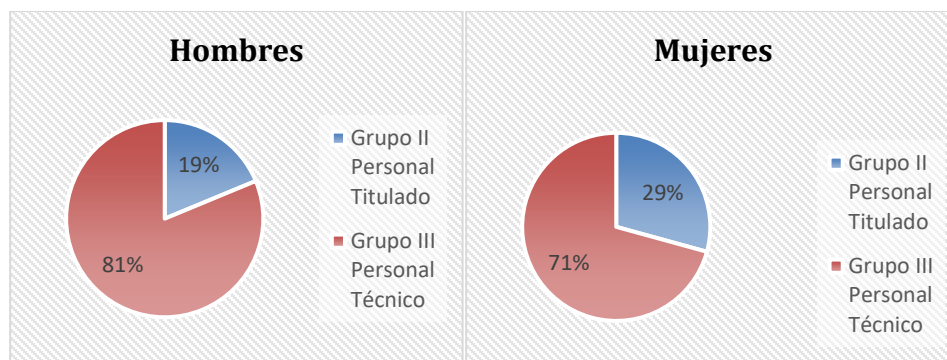
Los grupos profesionales en los que se agrupan y dividen la plantilla son los siguientes:

Grupo Profesional	
Grupo II Personal Titulado	Titulado/a nivel 3
	Titulado/a nivel 2
	Técnico/a Superior nivel
Grupo III Personal Técnico	1
	Técnico/a Superior nivel
	1
Grupo IV	Técnico/a Auxiliar
	Operario/a

La plantilla se distribuye de la siguiente manera en los grupos II (Personal Titulado) y III (Personal Técnico). El Grupo IV lo omitimos en los gráficos a partir de ahora porque no hay representación en la Asociación.

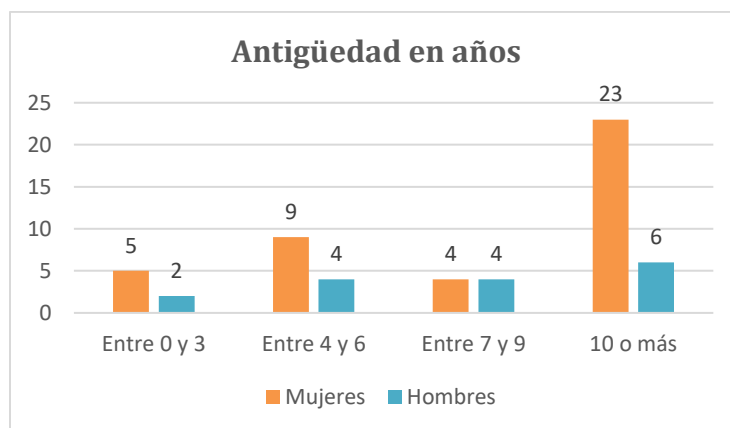


Proporcionalmente se aprecia que hay más mujeres representando el Grupo II y más hombres representando el Grupo III, con una diferencia de 10 puntos, como se puede ver en la siguiente gráfica:



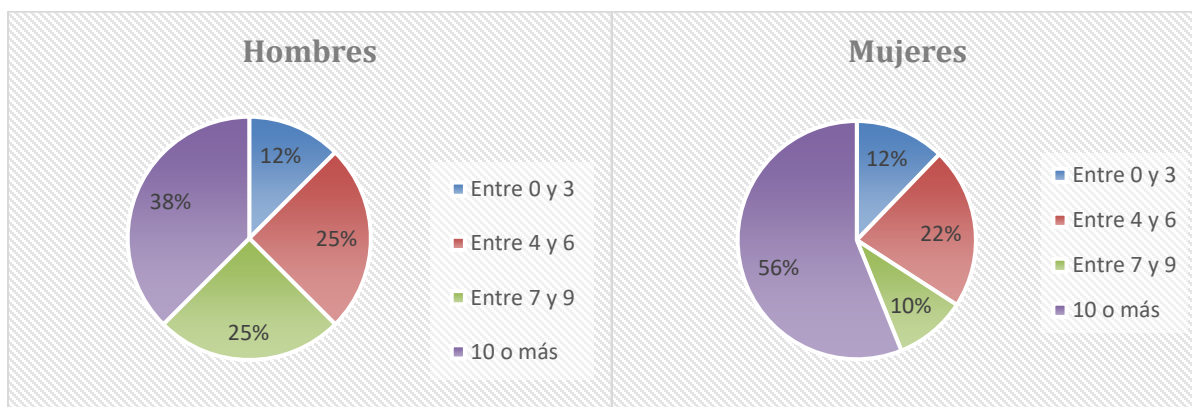
- **Distribución por Antigüedad:**

En cuanto a la antigüedad dentro de la Asociación encontramos que:



Proporcionalmente podemos observar que las mujeres en un 56% de los casos tienen una antigüedad de más de 10 años, en comparación con el 38% de los hombres, aunque si abrimos la

horquilla a más de 7 años de antigüedad, la relación es del 66% para las mujeres y el 63% para los hombres, siendo bastante equiparado. Por otra parte, la plantilla más nueva, con menos de 6 años de antigüedad guarda las relaciones, con tan solo una diferencia de 3 puntos a favor de los hombres.



Selección y contratación

La selección de personal es uno de los elementos clave en la estructura organizacional de una entidad, ya que marca el rumbo y las características de los recursos humanos que se incorporan y finalmente componen la plantilla de una organización.

Según la información aportada por el departamento de Recursos Humanos, los procesos de selección y contratación se realizan de acuerdo con los criterios establecidos por la dirección o el

departamento de RR.HH. y en igualdad de condiciones de idoneidad se opta por elegir a la persona del sexo menos representado.

Las personas encargadas de realizar la selección son el equipo de RR.HH. con el visto bueno de dirección. Aunque no se tienen en cuenta que las personas tengan formación en igualdad entre mujeres y hombres o que sea mixto.

Las pruebas de los procesos de selección se basan en entrevistas personales y pruebas técnicas. Las preguntas utilizadas en la entrevista son similares para mujeres y para hombres, evitando preguntas de carácter personal o sobre la situación familiar de la persona candidata.

En términos generales llegan más currículum de mujeres que de hombres, aunque hombres como mujeres superan con la misma facilidad o dificultad el proceso, y no necesitan un comportamiento especial para adaptarse a las condiciones laborales que ofrece la empresa, estando la selección de hombres y mujeres equilibrada, pero teniendo en cuenta que llegan más currículum de mujeres.

Promoción

Según datos aportados en cuanto a la promoción, el número de personas trabajadoras que han **ascendido de nivel** en el último año han sido 5, siendo todas mujeres. En el año anterior han sido 2 mujeres y hace dos años 1 mujer.

El número de personas que en el último año han **ascendido de categoría profesional** a nivel directivo han sido 2 mujeres, de mandos intermedios 2 mujeres y a nivel técnico también 1 mujer. De ellas, 4 mujeres han ascendido por promoción con cambio de categoría. Y en cuanto a la modalidad han ascendido por designación de la empresa.

En cuanto al número de personas que han ascendido **por años trabajados en la Asociación**, se informa que solo ha ascendido una mujer con más de 15 años en la Asociación.

Formación

En cuanto a la formación realizada en la Asociación, el planteamiento es que todas las personas de la empresa tengan las mismas horas de formación para su desarrollo profesional.

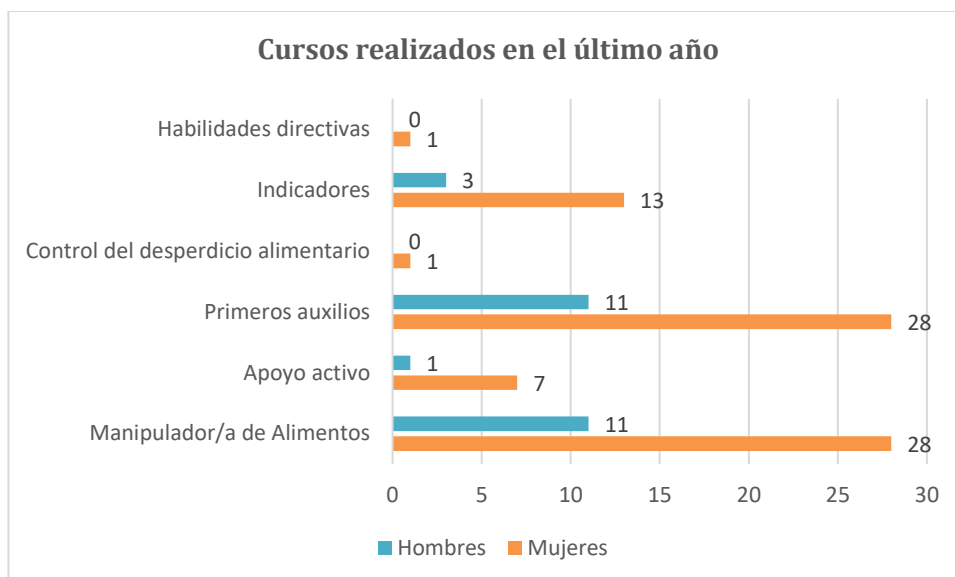
En los cursos de formación en habilidades directivas se procura que asistan hombres y mujeres en proporción equilibrada.

Y en la impartición de la formación se pide a la empresa o persona que los imparte que tenga en cuenta la igualdad y que utilice un lenguaje, imágenes y ejemplos que incluyan a los dos sexos.

Aunque no toda la plantilla ha tenido alguna formación sobre igualdad entre mujeres y hombres. Y no siempre la formación es en horario laboral lo que puede dificultar que todas las personas puedan asistir.

El número de personas que han recibido formación en el último año ha sido de 65, siendo 52 mujeres y 13 hombres. El número de horas recibido por persona ha sido 25 horas anuales, siendo 6 horas en horario laboral y 19 fuera de la jornada de trabajo.

En cuanto a la formación realizada en la Asociación en el último año, encontramos las siguientes temáticas:



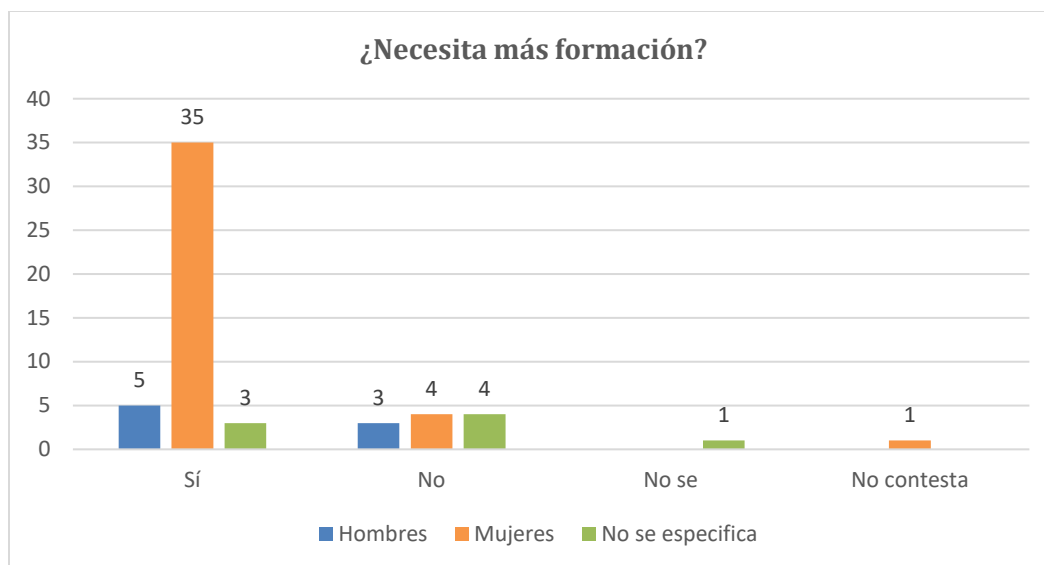
En cuanto a las temáticas y organismos dónde se han realizado encontramos en las respuestas una gran variedad de formaciones, sobre todo relacionadas con el ámbito de trabajo de la Asociación y en ámbitos sociales y sociosanitarios. Nuevamente las mujeres están formadas en más temáticas, En concreto:

Temáticas	Mujeres	Hombres
Prevención de Incendios	2	
Coaching Familiar	5	
Expresión Corporal	1	
Ética para valientes	2	1
Planes de vida	4	
Indicadores, medición de resultados	1	
Riesgos laborales	6	1
Estratégicos	1	
Liderazgo	1	
Apoyo conductual positivo	4	1
Autismo	3	
Medidas restrictivas	1	
Salud mental	1	
Sordo - ceguera	3	1
Calidad nuevo modelo	1	

Administración y finanzas	1	
Protocolo conflictos	1	
Respiración oral	1	
Rehabilitación	1	
Apoyo activo	5	
Ofimática	1	
Manipulación de alimentos	4	1
Técnico sociosanitario	1	
Grado Superior integración social	1	
Equipos de trabajo	1	
Comunicación	1	
Primeros auxilios	1	
Auxiliar enfermería	1	
Apego seguro	1	
TDAH		1
Trastornos de la personalidad		1
Intervención en la infancia		1
Círculos de apoyo		1
Planes centrados en la persona		1
Igualdad de género		1
Magisterio educación especial	1	
Teach	1	
Nuevo modelo	1	

Como vemos, tan solo una persona ha realizado formación en los últimos años de igualdad. Aspecto que hay que tener en cuenta en el diseño de medidas el plan de igualdad.

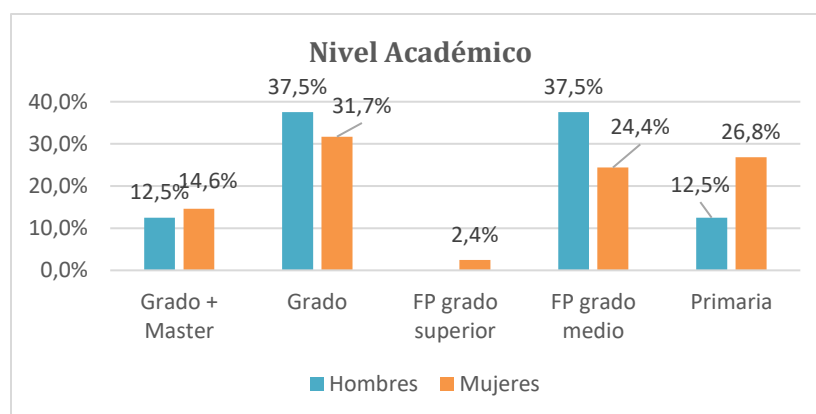
Por último, se les ha preguntado si consideran que necesitan más formación, y salvo 11 personas que han contestado que no, el resto ha respondido que sí. Por lo que es una necesidad del personal laboral seguir ampliando formación.



- **Sobrecualificación femenina o masculina:**

La sobrecualificación se refiere a si una persona tiene una formación que supera las necesidades de su puesto de trabajo.

Mostramos a continuación el nivel académico de la plantilla:



- **Uso del lenguaje no sexista:**

El lenguaje es una herramienta necesaria y útil que no sólo refleja la apuesta por la igualdad, sino que, además, es una forma de visualizar e incluir a mujeres, hombres y personas no binarias en todos los ámbitos de la sociedad.

La Ley 3/2007 de Igualdad estatal recomienda un uso no sexista del lenguaje en distintos artículos, además recoge la prohibición del lenguaje e imagen sexista (arts. 14.13, 28, 37, 38, 41).

La Asociación Vale tiene en cuenta el uso del lenguaje e imagen no sexista en sus materiales y medios de difusión y tiene un compromiso claro en este aspecto como se ha manifestado en las medidas concretas de los dos anteriores Planes de Igualdad de la Asociación Vale¹.

Sin embargo, no se ha realizado formación reciente en este sentido, como hemos visto en el apartado anterior, aspecto fácilmente mejorable en el futuro plan de igualdad.

Se ha preguntado a la plantilla si usa el lenguaje no sexista en sus escritos, y aunque mayoritariamente se ha contestado que sí

Política salarial

La política salarial de la Asociación viene definida en el Convenio Colectivo General de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad.

Comunicación

¹ I Plan de Igualdad de la Asociación Vale 2014-15 y II Plan de Igualdad de la Asociación Vale 2019-2022.

A la vista de la información facilitada por la Asociación, el canal de comunicación interno es por email.

Toda la información referente a la Asociación, así como sus actividades, se encuentra en la web asvale.org y en sus redes sociales. En concreto: Facebook, Instagram, X y Youtube. Las actividades específicas de igualdad se difunden por las redes sociales y se informa de su desarrollo y realización por la misma vía.

Aunque hay un compromiso con el lenguaje inclusivo, aún se detectan la página web y en las redes sociales, se encuentra lenguaje que usa el masculino genérico. Este aspecto es susceptible de mejorar con facilidad a través de acciones dirigidas a incluir en las comunicaciones un lenguaje igualitario y no sexista, o formaciones diversas en materia de igualdad y uso del lenguaje no sexista.

Por otra parte, al estar inmerso en la elaboración del plan de igualdad, además de la comunicación formal a la plantilla, se ha facilitado la participación de la misma a través del completado de los cuestionarios remitidos, en los que se incluye un apartado de observaciones para que puedan comentar todo aquello que estimen oportuno. En cuanto a la participación de los/as delegados de personal, dos de ellas/os participarán en la comisión negociadora creada para la aprobación del diagnóstico y el plan de igualdad de la Asociación, así como otra persona participa por parte de la empresa, según establece el RD 901/2021.

Política social

La Asociación Vale, en cumplimiento de la Ley de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Buen Gobierno, publica sus cuentas anuales, presupuestos, convenios y subvenciones

públicas concedidas, en su página web, mostrando como uno de los principios que rigen su funcionamiento es la transparencia.

Este principio junto a los de: Creatividad e imaginación, Personas, Innovación, Participación, Sentido de pertenencia y compromiso, Inclusión, Excelencia, Profesionalidad inspiran el funcionamiento de la Asociación Vale.

También hay que resaltar, la responsabilidad social hacia la comunidad y las familias: promoviendo actividades culturales, deportivas, ocio, laborales y todas aquellas que dinamicen la integración e interrelación de alguna forma y de las personas con discapacidad.

Otro aspecto a considerar es el clima de trabajo y la percepción de desigualdades de tareas de la plantilla desde una perspectiva de género. En este sentido, se ha preguntado en los cuestionarios si se perciben desigualdades de género en los siguientes ámbitos:

- Las funciones a realizar dentro de su puesto de trabajo
- Las tareas que realmente desempeña
- El clima de trabajo

Todas las personas han contestado en los tres ámbitos que no han percibido desigualdad, salvo una mujer y un hombre que dice percibir las en las funciones a realizar, y otra persona que no manifiesta su sexo, que dice percibir las en los tres ámbitos (funciones, tareas y clima de trabajo).

Como vemos salvo estas excepciones la plantilla mayoritariamente no percibe desigualdades desde una perspectiva de género.

Representación legal de las personas trabajadoras

Según la información suministrada, existe representación de las personas trabajadoras a través de su comité de empresa constituido por 5 personas (3 mujeres y 2 hombres) de los sindicatos CCOO (4 personas) y UGT (1 persona).

El proceso electivo de las personas que componen el comité de empresa o delegados/as sindicales es completamente democrático, por lo que el margen de mejora es escaso ya que se tiene en cuenta que la representación sea paritaria.

Prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo.

En materia de prevención del acoso sexual y por razón de sexo, la disposición adicional cuarta del Convenio colectivo de referencia hace alusión a la obligación de tener planes de igualdad que regulen el acoso sexual y acoso por razón de sexo.

En la Asociación Vale desde 2014 cuenta con Planes de Igualdad que regulan estas situaciones. Así mismo, cuenta desde 2019 del Protocolo clave: Seguimiento en caso de abuso, maltrato o cualquier tipo de violencia, revisado en octubre de 2023, por el que se regula el funcionamiento de este tipo de conductas cuando intervienen o son víctimas, personas con discapacidad.

En el ámbito de este Plan de Igualdad, se ha elaborado un protocolo actualizado y específico para el personal laboral de la Asociación de prevención del acoso sexual y por razón de sexo, que permitirá a toda la plantilla disponer de una guía sobre qué hacer cuando tenga lugar una situación de este tipo, medida con la que se va a mejorar en este aspecto y con la que la Vale muestra su rechazo y protección ante este tipo de conductas.

En los cuestionarios se ha preguntado si se ha percibido alguna vez discriminación por razón de sexo y situaciones de acoso sexual, a lo que todas las personas encuestadas han contestado negativamente. Tan solo una persona ha señalado: *No es este sentido, pero sí de situaciones vejatorias a compañeros por parte de superiores.*

Pese a que no se han percibido discriminaciones en este sentido, sí se considera uno de los aspectos más necesarios a implantar en el futuro plan de igualdad, como se verá en el apartado de aportaciones al cuestionario.

Riesgos laborales y salud laboral

El compromiso de la Asociación Vale con la prevención de riesgos laborales es firme y continuado en el tiempo. La propia Entidad Local nos ha remitido documentación e información que así lo muestra. Entre otros, nos ha remitido el Plan de prevención de riesgos laborales de la Asociación a favor de personas con discapacidad Vale, vigente desde 2022. Así como Política de prevención de riesgos laborales y el Informe de procedimientos preventivos, también de 2022, que, aunque no hace mención expresa a *como tener en cuenta los riesgos laborales con una perspectiva de género*. No se han encontrado referencias dentro de los procedimientos de prevención, a procedimientos de prevención/actuación de violencia laboral para definir el marco de actuación en relación a los casos de acoso psicológico o moral, acoso sexual, discriminación por razones de sexo, edad, ideología, discapacidad o cualquier otra condición personal, social o laboral, con la finalidad de evitar estos tipos de conductas en el ámbito de la empresa.

Aspectos fácilmente mejorables, revisando e incluyendo la perspectiva de género en estos protocolos en las futuras revisiones al plan de prevención.

Aunque sí se recogen medidas específicas para mujeres en situación de maternidad (embarazo y lactancia) y en caso de embarazo de riesgo.

Como se ha comentado anteriormente, se observa que se han implementado cursos de formación en materia de salud y prevención de riesgos: Prevención de Incendios, Riesgos laborales, Apoyo conductual positivo, Autismo, Salud mental, Sordo- ceguera, Rehabilitación, Primeros auxilios, TDAH o Trastornos de la personalidad.

Por todo lo anterior, entendemos que sí se prevén algunas medidas específicas para mujeres en el área de prevención de riesgos laborales y salud laboral, pero no son suficientes. Es necesario también establecer canales de comunicación que aseguren que la información llegue a la plantilla y, en especial, a las mujeres.

B) CUANTITATIVO: AUDITORÍA RETRIBUTIVA.

Justificación

En materia retributiva, la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición), es la norma que no sólo establece obligaciones genéricas, sino que insiste en la efectividad de los instrumentos de transposición utilizados por los Estados miembros y que ha conllevado los recientes cambios normativos en materia de igualdad en nuestro país. Esta directiva incorpora el principio de igualdad de retribución para un trabajo de igual valor en el artículo 4, junto con la definición de la discriminación indirecta, en el artículo 2.

Las medidas a implantar son parte de las directrices que se han definido en la Estrategia Europea para la Igualdad de Género 2020-2025 en la que se establecen los objetivos estratégicos y las acciones clave que la Comisión Europea ha previsto para el período 2020-2025.

En España, el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores revela la obligación de que las retribuciones de los trabajadores y las trabajadoras sean igualitarias, debiendo evitar cualquier discriminación por razón de sexo.

La Asociación Vale, está obligada a llevar a cabo esta medida en materia de igualdad y a integrar los correspondientes protocolos de prevención del acoso sexual y el acoso por razón de género (según el Real Decreto RD 6/2019² y la Ley 3/2007 de Igualdad³), así como la implantación de un Plan de Igualdad y la realización de una auditoría retributiva (según el Real Decreto 901/2020⁴).

En cuanto a la auditoría retributiva, el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, establece que *“la elaboración del diagnóstico se realizará en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad”*. Y en este sentido el art. 8 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, afirma que la valoración de los puestos de trabajo de la empresa (en este caso Asociación) es uno de los componentes de la obligación de diagnóstico de la situación retributiva que requiere la realización de su auditoría retributiva y constituye la primera fase de elaboración del plan de igualdad, tal y como establece el artículo 7 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

² Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. Publicado en: «BOE» núm. 57, de 07/03/2019

³ Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Publicado en: «BOE» núm. 71, de 23/03/2007.

⁴ Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. Publicado en: «BOE» núm. 272, de 14 de octubre de 2020.

Objeto de la auditoría retributiva⁵

La auditoría retributiva tiene por objeto⁶: *“obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución. Asimismo, deberá permitir definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad retributiva y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo”*.

La auditoría retributiva es susceptible, por tanto, de revelar el origen y dimensión de brechas salariales dentro de una organización.

La auditoría retributiva se compone de dos ámbitos: La **valoración de los puestos de trabajo**, y el **análisis de la brecha salarial**. A grandes rasgos, estos dos ámbitos abordan un análisis del valor que aportan los puestos de trabajo de la Asociación, con independencia del sexo de la persona que los ocupa; y un análisis de los datos retributivos de su plantilla, a fin de revelar la existencia de brechas salariales según sexo, respectivamente.

Valoración de los Puestos de Trabajo

⁵ Se ha llevado a cabo la auditoría retributiva del plan de igualdad de la Asociación Vale, con base en la información que la propia Asociación ha suministrado, por lo que la autora del presente documento no se hace responsable de los desajustes o incorrecciones que puedan derivarse por la omisión de los datos facilitados por dicha Asociación.

⁶ *Real Decreto* 902/2020, de 13 de octubre, de *igualdad retributiva* entre mujeres y hombres. Publicado en: «BOE» núm. 272, de 14/10/2020.

La valoración de puestos de trabajo tiene la finalidad de determinar el valor que tienen los puestos de trabajo que existen en la entidad. Este valor, puede emplearse para fijar un sistema retributivo más específico y acorde a las funciones vinculadas al puesto, complementariamente al sistema retributivo de los convenios colectivos.

En a la actualidad, la Asociación Vale no ha llevado a cabo una Valoración de Puestos de Trabajo, aunque sí tiene elaborado un catálogo de puestos de trabajo con la definición de funciones y temporalidad de estas en cada puesto.

Se propone llevar a cabo la Valoración de Puestos de Trabajo como una de las medidas de actuación del plan, utilizando la herramienta que el Ministerio de igualdad pone a disposición y que aplica un sistema basado en puntos y que responden a cuatro categorías principales:

- A. Naturaleza de las funciones o tareas.
- B. Condiciones educativas.
- C. Condiciones profesionales y de formación.
- D. Condiciones laborales y factores estrictamente relacionados con el desempeño.

Dentro de estas cuatro grandes categorías encontramos factores y subfactores de valoración que permiten apreciar las características de un determinado puesto de trabajo.

Por último, estos factores y subfactores se completan con una escala de niveles predeterminada que permite medir la intensidad en la que aquellos concurren para cada puesto de trabajo. Esta escala contempla la concurrencia en mayor o menor medida del factor o subfactor para un determinado puesto de trabajo.

Sistema de puntuación ejecutado:

Para poder realizar un primer diagnóstico con relación a una Valoración de Puestos de Trabajo, se ha realizado una valoración subjetiva basada en las funciones designadas para cada puesto de trabajo atendiendo exclusivamente a su nivel de exigencia y responsabilidad, y que hemos utilizado para establecer una posible **segregación vertical**. Este análisis ya ha sido expuesto en el apartado Segregación horizontal y vertical.

Por otra parte, se han tenido en cuenta las agrupaciones que contempla el Convenio Colectivo, y que establecen una jerarquía, traducida en términos económicos, pero que no responden a la naturaleza del puesto en sí, sino mas bien a las categorías profesionales establecidas para las bases de cotización y que en parte tienen relación con el nivel académico.

Esta clasificación no refleja las cuatro categorías que la herramienta del Ministerio tiene en cuenta y por lo tanto no refleja una valoración exhaustiva. Hay que resaltar, la matización que el art. 28. 1 apartado segundo del Estatuto de los Trabajadores hace en este sentido: *“Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.”*

El procedimiento para valorar y puntuar los puestos de trabajo integra una lista de factores, agrupada en las categorías antes señaladas, cuya evaluación es obligatoria para todos los puestos de trabajo. La lista de factores ha sido elaborada por el Ministerio de Igualdad y valora 33 subfactores, algunos de ellos están relacionados con: la capacidad emocional, el bienestar sobre las personas, la capacidad de resolución de conflictos, la responsabilidad económica, la gestión de la diversidad, la capacidad comunicativa, etc. Factores y subfactores que evitan incurrir en sesgos de género que infravaloren cualidades tradicionalmente entendidas como femeninas y que, al incluirlos, pretenden romper dichos sesgos.

La herramienta proporcionada por el Ministerio de Igualdad está elaborada sobre un total de **1000 puntos**. Se otorga de forma automática un peso relativo a cada factor y subfactor de valoración, así como a sus distintos niveles atendiendo a la intensidad con la que estos pueden concurrir en un determinado puesto de trabajo. La fórmula matemática empleada garantiza un equilibrio entre la valoración de los niveles mínimos y máximos de cada factor o subfactor. Una vez completada la valoración de cada puesto de trabajo, habiendo puntuado cada uno de ellos mediante la selección de un nivel de concurrencia de cada factor y subfactor de valoración, la herramienta calcula su puntuación total.

Además, la herramienta agrupa los puestos de trabajo de igual valor conforme a los criterios establecidos en los artículos 28.1 del Estatuto de los Trabajadores y 4.2 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre. Esto significa que, de forma predeterminada, **la herramienta engloba algunos puestos de trabajo con puntuaciones similares o dentro de un rango de puntos en un mismo grupo, para considerarlos como puestos de igual valor.**

4. Análisis de la brecha salarial

La auditoría retributiva tiene el propósito de revelar, en su caso, la existencia de brechas salariales de género.

Para ello se han analizado los datos retributivos aportados por la Asociación Vale que afectan a toda la plantilla, analizando su cuantía, concepto, finalidad y recurrencia de todas las personas que han trabajado en el año 2022.

Nuevamente, se han empleado las herramientas del Ministerio de Igualdad, que homogenizan todas las contrataciones en términos absolutos, equiparan contratos inferiores al periodo analizado, jornadas de trabajo inferiores al 100%, periodos de baja laboral, reducciones de jornada, ERTES, así como otros datos anualizables y normalizables. Estos prorrateos arrojan cifras comparables, ya que se compara la retribución ideal de los/as trabajadores/as con la situación concreta de la persona trabajadora.

Las herramientas del Ministerio de Igualdad que se han empleado permiten valorar si las brechas apreciadas tienen su base en alguno de los siguientes factores: antigüedad y número de hijos/as. No se ha podido obtener información sobre estos factores de todas las personas trabajadoras de la Asociación Vale, como se irá indicando cuando proceda cada análisis.

El convenio por el que se rige la Asociación tiene definidas las Tablas Salariales de Centros Especiales de Empleo y de los Centros Asistenciales 2022, 2023 y 2024.

<i>Grupo Profesional</i>		Salario de Entrada (Salario Base)	CD N1 (9,2%)	SB+N1	CD N2 (7,2%)	Salario de referencia de grupo (SB +N1+N2)	Nocturnidad (complemento hora nocturna)
Grupo II Personal Titulado	Titulado/a nivel 3	1.815,63	167,04	1.982,67	130,73	2.113,4	3,69
	Titulado/a nivel 2	1.379,88	126,95	1.506,83	99,35	1.606,18	2,81
Grupo III Personal Técnico	Técnico/a Superior nivel 1	1.270,94	116,93	1.387,87	91,51	1.479,38	2,59
	Técnico/a	1.027,13	94,50	1.121,63	73,95	1.195,58	2,09
	Técnico/a Auxiliar	964,88	88,77	1.053,65	69,47	1.123,12	1,96
Grupo IV	Operario/a	830,00	76,36	906,36	59,76	966,12	1,69

Si comparamos con las medias de la plantilla, podemos observar que los salarios están por encima de los mínimos establecidos en el convenio

Promedios por mes (normalizado y anualizado)			
<i>Grupo Profesional</i>	Salario de Entrada (Salario Base)	CD N1	CD N2
Titulado nivel 3	2.215	151	113
Titulado nivel 2	1.655	117	87
Técnico Superior nivel 1	1.535	115	84
Técnico	1.225	87	64
Técnico auxiliar	1.214	86	31

5. Conclusiones y propuestas

Terminamos este informe de evaluación con un resumen de las principales conclusiones y propuestas de cara a diseñar las medidas del futuro plan de igualdad, tanto del apartado cualitativo, como de la auditoría retributiva (cuantitativo):

CONCLUSIONES	PROPUESTAS
1. La plantilla de la Asociación Vale está feminizada, en una proporción del 72% / 28%. No es una plantilla paritaria como establece la ley de igualdad que es 60% / 40%.	Equilibrar esta proporción, intentando que las nuevas incorporaciones, en igualdad de méritos, formación y capacidad, elegir al sexo menos representado.
2. En los puestos de mayor responsabilidad y exigencia, hay más hombres que mujeres proporcionalmente, y en los de menor responsabilidad y exigencia más mujeres que hombres proporcionalmente, por lo que habría segregación vertical. En concreto y en el año de la recogida de datos, 2022, Los niveles de exigencia y responsabilidad A-1, B-2 Y B-3, lo ocupan el 43,9% de los hombres y el 31,7% de las mujeres. Y los niveles D-3 y E-3, lo ocupan el 36,6% de las mujeres y el 12,6% de los hombres.	
3. Así mismo hay segregación horizontal en las profesiones tradicionalmente asociadas a hombres: Mantenimiento y Transporte y en las asociadas a mujeres: Responsable de cocina, Cocina y Limpieza.	Se aconseja introducir medidas que rompan estos estereotipos de género en la contratación en puestos sesgados de género.

4. En selección, contratación y promoción, no se observan sesgos de género. No obstante se reciben más curriculum de mujeres que de hombres.	
5. La formación continua es una apuesta en la Asociación, ya que la plantilla realiza cursos de formación de forma interna y externa. Sin embargo adolece de formación específica en género y de lenguaje no sexista	Este aspecto es fácilmente mejorable de cara a establecer formación al personal del mismo. En este sentido y analizando las respuestas de las personas encuestadas, sería necesaria formación en género y lenguaje no sexista, así como de materias específicas de cada área con perspectiva de género. Se sugiere la elaboración de planes de formación anuales con perspectiva de género
6. La Asociación no cuenta con ninguna guía o recomendación para el personal sobre uso del lenguaje no sexista y no se ha realizado formación en este sentido reciente.	Aspecto mejorable con formación o/y realización de una guía de buenas prácticas para el uso no sexista del lenguaje.
7. Uno de los aspectos más importantes de cara a la consecución de la igualdad de género en una empresa es la concreción de medidas de corresponsabilidad y conciliación. Según los cuestionarios pasados, la falta de corresponsabilidad es una de las barreras que más señalan, especialmente en puestos de trabajo por turnos, como es el caso de las/os cuidadores/as. Se expresa claramente que los hombres no piden licencias, ni excedencias por cuidado de menores o personas mayores, dependientes	Se sugiere como propuesta trabajar en la flexibilización de horarios para los puestos por turnos, adaptándolo a las situaciones personales y/o familiares.

1. Una de las mejoras y compromisos más importantes que se han tomado ha sido la protección sobre situaciones de acoso sexual y por razón de sexo. La Asociación ya contaba con un protocolo de protección del acoso sexual para personas con discapacidad.	Se ha diseñado un protocolo de protección de acoso sexual y por razón de sexo específico, para la plantilla de la Asociación, cubriendo la protección a todas las personas que componen la Asociación.
2. Se observa Sobre Cualificación en los puestos intermedios. Cuidadores/as, Responsables Cuidadores/as, Responsable de compras, monitoras y limpiadoras. Un 37,5% de las personas encuestadas lo percibe así.	
10. En la actualidad, la Asociación Vale no ha llevado a cabo una Valoración de Puestos de Trabajo, aunque sí tiene elaborado un catálogo de puestos de trabajo con la definición de funciones y temporalidad de estas en cada puesto.	Se propone llevar a cabo la Valoración de Puestos de Trabajo como una de las medidas de actuación del plan, utilizando la herramienta que el Ministerio de igualdad pone a disposición.
11. No existe brecha salarial destacable del total de la plantilla por sexo en las retribuciones totales.	
12. En el subgrupo profesional Técnico/a Superior Nivel 1, representado por tan solo un hombre y que ocupa el puesto de Responsable de Compras, la media de los salarios de las mujeres es un 16% menor. En el caso de los complementos salariales el porcentaje es del 62% menor, lo que	

deriva en que las retribuciones salariales son un 34% más favorable al hombre que la media de las mujeres. Las mujeres representadas en este subgrupo ocupan los puestos de Monitoras, tres de ellas, y una Responsable Cuidadora	
13. En los puestos de Dirección, el único hombre que ocupa el cargo gana de forma proporcional, aproximadamente un 33% más de media que las mujeres. En los puestos de Lavandería la única mujer gana un 52% de retribuciones salariales más de media que el único hombre, justificable en parte por el complemento de enfermedad.	
14. Dificilmente se establece una relación directa entre retribuciones totales, número de hijos/as y antigüedad, entre otras cosas porque no existe un complemento exclusivo de antigüedad ni número de hijos/as	

5. MEDIDAS A IMPLEMENTAR

5.1. Objetivo general, objetivos específicos y líneas estratégicas de intervención.

A partir del análisis del diagnóstico de la situación de la Asociación VALE en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, proponemos como **Objetivo General: avanzar en el compromiso por la igualdad entre mujeres y hombres en la Asociación VALE así como en las relaciones laborales de las personas que trabajan en la entidad.**

Este objetivo general se articula, por tanto, en torno a dos líneas estratégicas de intervención con sus objetivos específicos y medidas. Así como una batería de indicadores que permitirán realizar el seguimiento y evaluación del mismo, con el consiguiente cronograma y áreas responsables.

Áreas estratégicas son:

1. La asociación
2. Las personas

Objetivos específicos:

Líneas estratégicas	Objetivos específicos
1. La asociación	1.1 Mostrar el compromiso por la igualdad entre las personas trabajadoras de la Asociación Vale.
	1.2 Incorporar la transversalidad de género en la gestión y organización de la asociación.
	1.3 Fomentar el uso del lenguaje no sexista e imagen igualitaria
2. Las personas	2.1. Evitar la segregación horizontal y vertical en las profesiones tradicionalmente asociadas a las mujeres o a los hombres
	2.2 Introducir la perspectiva de género en la selección de personal, contratación, promoción
	2.3 Reducir la brecha de género en las condiciones laborales promoviendo la conciliación de tiempos de las personas trabajadoras de la Asociación Vale

	2.4 Aumentar la formación desde el enfoque integrado de género para el personal la Asociación Vale
	2.5 Mejorar el sistema retributivo para evitar brecha de género
	2.6. Mantener el compromiso ante situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, así como de situaciones de violencia de género

5.2 Medidas: La Asociación

1. La asociación		
Objetivo 1.1 Mostrar el compromiso por la igualdad entre las personas trabajadoras de la Asociación Vale.		
Medida	Indicador	Responsables
1.1.1 Dar difusión entre la plantilla del Plan de Igualdad y del Protocolo contra el acoso sexual o por razón de sexo.	Número de actuaciones en los diferentes medios de difusión.	- Gerencia - Departamento de Comunicación
		Temporalización Primer semestre desde la aprobación del plan
1.1.2 Informar a la plantilla sobre las funciones y formas de comunicación con la comisión de igualdad y protocolo contra el acoso sexual o por razón de sexo.	Número de actuaciones en los diferentes medios de difusión.	- Gerencia - Departamento de Comunicación
		Temporalización Primer semestre desde la aprobación del plan

1.1.3 Creación de un correo electrónico, para canalizar cualquier asunto relativo al Plan de Igualdad y Protocolo contra el acoso sexual o por razón de sexo.	Número de emails y consultas realizadas.	Comisión de seguimiento del plan o RRHH
		Temporalización
		Anual

Objetivo 1.2 Incorporar la transversalidad de género en la gestión y organización de la asociación.		
Medidas	Indicadores	Responsables
1.2.1 Asesoramiento en materia de igualdad con el Centro de la Mujer de la Mancomunidad del Valle de Lecrín.	Número de actividades realizadas conjuntamente.	- CMIM Valle de Lecrín. - Gerencia
		Temporalización
		Anual
1.2.2 Incluir la variable sexo en los documentos generados por la asociación (formularios, solicitudes, impresos, estudios...)	Porcentaje de documentos generados con la variable incluida.	Responsables
		- Comunicación - RRHH
		Temporalización
1.2.3 Incluir cláusulas de igualdad en las contrataciones con empresas externas prestadoras de servicios de la Asociación VALE.	Porcentaje de expedientes de contratación con cláusulas de igualdad.	Responsables
		- RRHH - Gerencia
		Temporalización
		Anual
		Responsables

1.2.4. Seguimiento del Plan de Igualdad por la comisión de igualdad.	Número de reuniones e informes de seguimiento resultantes de la mismas.	• Comisión de seguimiento del Plan de igualdad
		Temporalización
		Semestralmente

Objetivo 1.3 Fomentar el uso del lenguaje no sexista e imagen igualitaria		
Medidas	Indicadores	Responsables
1.3.1 Elaboración de una guía/recomendaciones de uso no sexista del lenguaje para el personal de la Asociación Vale.	Guía/documento.	• RRHH
		• Gerencia
		Temporalización
		2024
1.3.2 Formación en uso del lenguaje no sexista.	Número de formaciones específicas o módulos formativos en formaciones de igualdad.	Responsables
		• Gerencia
		• RRHH
		Temporalización
		Durante la vigencia del plan
1.3.3 Revisión de los contenidos de la página web y RRSS de la Asociación para incluir la perspectiva de género en el lenguaje e imagen.	Número de contenidos revisados.	Responsables
		• Comunicación.
		• Gerencia
		Temporalización
		Semestralmente
1.3.4 Revisión de documentos administrativos, solicitudes, impresos, y bases de convocatorias	Número de documentos revisados.	Responsables
		• RRHH
		• Gerencia

para su adecuación al lenguaje inclusivo.		Temporalización
		Semestralmente
1.3.5 Elaborar campañas de sensibilización de ruptura de estereotipos en profesiones masculinizadas o feminizadas.	Número de campañas realizadas.	Responsables
		- Gerencia - Comunicación.
		Temporalización
		Durante la vigencia del plan

5.3 Medidas: Las personas

2. Las personas		
Objetivo 2.1 Evitar la segregación horizontal y vertical en las profesiones tradicionalmente asociadas a las mujeres o a los hombres		
Medidas	Indicadores	Responsables
2.1.1. Incluir acciones positivas en las bases de los procesos de selección cuando haya infrarrepresentación, para que tenga prioridad el sexo menos representado ante igualdad de condiciones y méritos.	- Numero de bases de procesos selectivos modificadas. - Número de personas que realizan las pruebas desagregado por sexo. - Porcentaje de personas que pasan las pruebas desagregado por sexo. - Porcentaje dentro de cada sexo que pasan las pruebas.	- Gerencia. - RRHH.
		Temporalización
		Anual

Objetivo 2.2 Introducir la perspectiva de género en la selección de personal, contratación, promoción.		
Medidas	Indicadores	Responsables
2.2.1 Revisar desde el enfoque de género y el lenguaje inclusivo, la denominación de los puestos de trabajo, categorías, requisitos, titulaciones y descripción de funciones asegurando que no existan competencias sesgadas en base a estereotipos en la descripción de la oferta hacía un género u otro.	Número de correcciones realizadas.	RRHH.
		Temporalización
		Anual
2.2.2 Incluir un informe de impacto de género anual en el expediente de la oferta anual de contrataciones dentro de la Asociación.	Informe realizado anualmente.	Responsables
		- Gerencia - RRHH
		Temporalización
2.2.3 Introducir en todos los temarios de los procesos selectivos contenidos relativos a la igualdad de género, en proporción al nivel de cada convocatoria.	- Número de contenidos incorporados para cada plaza. - Número de ejercicios con preguntas relativas a la igualdad realizadas.	Responsables
		- Gerencia - RRHH
		Temporalización
2.2.4 Elaborar un registro desagregado por sexo, para disponer de información de los procesos de selección, contratación y promoción.	- Registro desagregado por sexo. - Número de personas que acceden a cada uno de esos	Responsables
		RRHH
		Temporalización

	procesos desagregado por sexo y por puesto.	Anual
2.2.5 Informar y facilitar a las personas trabajadoras que se encuentran en situación de baja, permiso o excedencia por cuidado de familiares de los cursos de formación y promociones internas que puedan darse en dicho periodo.	- Porcentaje de personas desagregado por sexo, que durante o tras una excedencia hayan sido informadas y hayan participado o no, en dichos procesos o formaciones.	Responsables
		• RRHH
		Temporalización
		Anual
2.2.6 Revisar en las descripciones de puestos las competencias solicitadas para asegurar que no existan competencias sesgadas hacía un género u otro.	- Muestro y revisión de cada oferta laboral. - Incluir en el informe de impacto de género esta variable con las correcciones y revisiones realizadas.	Responsables
		• RRHH
		Temporalización
		Anual

Objetivo 2.3 Reducir la brecha de género en las condiciones laborales promoviendo la conciliación de tiempos de las personas trabajadoras de VALE

Medidas	Indicadores	Responsables
2.3.1 Justificar los motivos de las jornadas a tiempo parcial de los puestos en los que se oferten o soliciten.	- Registro y motivación de las jornadas a tiempo parcial desagregado por sexo. - Numero jornadas a tiempo parcial a las que acceden o se conceden desagregado por sexo.	• RRHH.
		Temporalización

	- Porcentaje dentro de cada sexo que tiene jornadas a tiempo parcial.	Anual
2.3.2 Justificar los motivos de la reducción de jornada, de los puestos en los que se oferten o soliciten.	- Registro de puestos y motivos en los que se solicite la reducción de jornada desagregado por sexo. - Número de solicitudes de reducción de jornada según sexo y puesto.	Responsables
		• RRHH
		Temporalización
		Anual
2.3.3 Elaborar un registro desagregado por sexo, de información sobre los permisos, excedencias, licencias, modificaciones de turno o jornada relacionadas con la conciliación de la vida personal, laboral y familiar.	- Registro desagregado por sexo. - Número de solicitudes por sexo y puesto.	Responsables
		• RRHH
		Temporalización
		Anual
2.3.5 Realizar un estudio sobre los puestos de la RPT susceptibles de teletrabajar, los autorizados para el teletrabajo y dentro de estos, las medidas de conciliación solicitadas desagregados por sexo.	- Estudio realizado.	• RRHH • Gerencia
		Temporalización
		2025
2.3.6 Elaboración de un protocolo sobre Teletrabajo.	- Elaboración del protocolo.	• Gerencia • RRHH
		Temporalización

		2025
2.3.7 Realización de un estudio de prevención de riesgos laborales considerando la variable relacionada con el sexo, tanto en los sistemas de recogida de datos, estudio y evaluaciones, con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo.	- Elaboración del estudio.	- Gerencia - RRHH
		Temporalización
		2026

Objetivo 2.4 Aumentar la formación desde el enfoque integrado de género para el personal de VALE		
Medidas	Indicadores	Responsables
2.4.1 Elaborar un plan de formación anual con acciones formativas en materia de género e introducir módulos de género en las demás formaciones.	- Número de formaciones anuales de género. - Número de formaciones de otras materias con módulos de igualdad de género.	- Gerencia. - RRHH
		Temporalización
		Anual
2.4.2 Procurar la presencia equilibrada del personal de VALE a formaciones en materia de género, violencia de género y acoso sexual y por razón de sexo, y lenguaje e imagen	- Porcentaje de personal desagregado por sexo que asiste a la formación, por área y puesto.	Responsables
		- Gerencia. - RRHH

no sexista con formaciones en horario laboral o estableciendo un sistema de devolución de horas si fuese fuera del horario laboral.	- Número de personas desagregado por sexo, que solicitan la devolución de horas.	Temporalización
		Anual
2.4.3 Realizar acciones de sensibilización para la formación en sectores masculinizados o feminizados.	- Número de acciones propuestas.	Responsables
		- Gerencia - RRHH
		Temporalización
		Durante la vigencia del plan
2.4.4. Elaborar una plataforma de formación on line a través de Moodle para favorecer la participación en cursos en materia de igualdad.	- Elaboración de la plataforma. - Número de formaciones de género propuestas anualmente. - Porcentaje de personas que participan desagregado por sexo y puesto.	Responsables
		- Gerencia - RRHH
		Temporalización
		Durante la vigencia del plan.
2.4.5 Introducir en los cuestionarios de evaluación de las formaciones cuestiones de valoración de la utilidad de la formación para su vida personal y el desempeño del puesto.	- Numero de cuestiones introducidas en el cuestionario. - Elaboración de informe sobre las respuestas obtenidas desagregado por sexo y puesto	Responsables
		RRHH
		Temporalización
		Anual

Objetivo 2.5 Mejorar el sistema retributivo para evitar brecha de género.		
Medidas	Indicadores	Responsables
2.5.1 Revisar la VPT de la Asociación VALE, tener en cuenta la perspectiva de género y las recomendaciones del Ministerio de Igualdad en este sentido.	- Informe de resultado por puesto de la revisión. - Número de puestos en los que la cambia la puntuación obtenida y en su caso la retribución. - Porcentaje de masculinización o feminización de los puestos en los que cambia.	• Gerencia • RRHH
		Temporalización
		Durante la vigencia del Plan.
2.5.2 Elaborar un registro retributivo anual con un informe sobre las retribuciones complementarias de cada puesto, desde la perspectiva de género con la justificación de las mismas.	- Registro retributivo por puesto y sexo. - Informe justificativo de las retribuciones complementarias por puesto y sexo.	Responsables
		• RRHH • Gerencia
		Temporalización
		Anual

Objetivo 2.6. Mantener el compromiso ante situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, así como de situaciones de violencia de género		
Medidas	Indicadores	Responsables
2.6.1 Difundir el contenido y procedimiento del Protocolo de actuación antes situaciones de acoso sexual y por razón de sexo de la Asociación Vale a la plantilla.	- Número de publicaciones en los medios de comunicación interna. - Numero de campañas de difusión.	• Comunicación • Gerencia
		Temporalización
		Durante la vigencia del plan
2.6.2 Mostrar el compromiso de la Asociación Vale contra la violencia de género a través de campañas y formaciones para el personal de la misma.	- Número de campañas realizadas. - Número de formaciones realizadas. - Porcentaje de personas desagregado por sexo que participan.	Responsables
		• Comunicación • Gerencia
		Temporalización
2.6.3 Formar a la plantilla en prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	- Número de formaciones realizadas. - Porcentaje de personas desagregado por sexo que participan.	Responsables
		• Gerencia
		Temporalización
		Durante la vigencia del plan

5.4 Vigencia y cronograma

La vigencia del plan será de **4 años**, desde marzo de 2024 a marzo de 2027.

Teniendo en cuenta el siguiente cronograma:

2024	2025	2026	2027
1.1.1 Dar difusión entre la plantilla del Plan de Igualdad y del Protocolo contra el acoso sexual o por razón de sexo-- <i>Gerencia, Comunicación</i>			
1.1.2 Informar a la plantilla sobre las funciones y formas de comunicación con la comisión de igualdad y protocolo contra el acoso sexual o por razón de sexo-- <i>Gerencia, Comunicación</i>			
1.1.3 Creación de un correo electrónico, para canalizar cualquier asunto relativo al Plan de Igualdad y Protocolo contra el acoso sexual o por razón de sexo-- <i>Comisión de seguimiento del plan o RRHH</i>			
1.2.1 Asesoramiento en materia de igualdad con el Centro de la Mujer de la Mancomunidad del Valle de Lecrín.-- <i>CMIM, Gerencia</i>			
1.2.2 Incluir la variable sexo en los documentos administrativos (formularios, solicitudes, impresos, estudios...)-- <i>Gerencia, Comunicación</i>			
1.2.3 Incluir cláusulas de igualdad en las contrataciones con empresas externas prestadoras de servicios de la Asociación VALE-- <i>Gerencia, RRHH</i>			
1.2.4 Seguimiento del Plan de Igualdad por la comisión de igualdad-- <i>Comisión de seguimiento del Plan de igualdad</i>			
1.3.1 Elaboración de una guía /recomendaciones de uso no sexista del lenguaje para el personal de la Asociación Vale.-- <i>Gerencia, RRHH</i>			
1.3.2 Formación en uso del lenguaje no sexista-- <i>Gerencia, RRHH</i>			
1.3.3 Revisión de los contenidos de la página web y RRSS de la Asociación para incluir la perspectiva de género en el lenguaje e imagen-- <i>Gerencia, Comunicación</i>			
1.3.4 Revisión de documentos administrativos, solicitudes, impresos, y bases de convocatorias para su adecuación al lenguaje inclusivo-- <i>Gerencia, RRHH</i>			
1.3.5 Elaborar campañas de sensibilización de ruptura de estereotipos en profesiones masculinizadas o feminizadas, tales como ayuda a domicilio, RSU-- <i>Gerencia, Comunicación</i>			

2024	2025	2026	2027
2.1.1 Incluir acciones positivas en las bases de los procesos de selección cuando haya infrarrepresentación, para que tenga prioridad el sexo menos representado ante igualdad de condiciones y méritos-- <i>Gerencia, RRHH.</i>			
2.2.1 Revisar desde el enfoque de género y el lenguaje inclusivo, la denominación de los puestos de trabajo, categorías, requisitos, titulaciones y descripción de funciones-- <i>Gerencia, RRHH, Comunicación</i>			
2.2.2 Incluir un informe de impacto de género en el expediente de aprobación de la oferta anual de contrataciones dentro de la Asociación-- <i>Gerencia, RRHH</i>			
2.2.3 Introducir en todos los temarios de los procesos selectivos contenidos relativos a la igualdad de género, en proporción al nivel de cada convocatoria-- <i>Gerencia, RRHH</i>			
2.2.4 Elaborar un registro desagregado por sexo, para disponer de información de los procesos de selección, contratación y promoción-- <i>RRHH</i>			
2.2.5 Informar y facilitar a las personas trabajadoras que se encuentran en situación de baja, permiso o excedencia por cuidado de familiares de los cursos de formación y promociones internas que puedan darse en dicho periodo-- <i>RRHH</i>			
2.2.6 Revisar en las descripciones de puestos las competencias solicitadas para asegurar que no existan competencias sesgadas hacia un género u otro.-- <i>RRHH</i>			
2.3.1 Justificar los motivos de las jornadas a tiempo parcial de los puestos en los que se oferten o soliciten-- <i>RRHH</i>			
2.3.2 Justificar los motivos de la reducción de jornada, de los puestos en los que se oferten o soliciten--- <i>RRHH</i>			
2.3.3 Elaborar un registro desagregado por sexo, de información sobre los permisos, excedencias, licencias, modificaciones de turno o jornada relacionadas con la conciliación de la vida personal, laboral y familiar-- <i>RRHH</i>			
2.3.4 Realizar un estudio sobre los puestos de la RPT susceptibles de teletrabajar, los autorizados para el teletrabajo y dentro de estos, las medidas de conciliación solicitadas desagregados por sexo-- <i>RRHH, Gerencia</i>			
2.3.5 Elaboración de un protocolo sobre Teletrabajo-- <i>RRHH, Gerencia</i>			
2.3.6 Realización de un estudio de prevención de riesgos laborales considerando la variable relacionada con el sexo, tanto en los sistemas de recogida de datos, estudio y evaluaciones, con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo-- <i>RRHH, Gerencia</i>			

2.4.1 Elaborar un plan de formación anual con acciones formativas en materia de género e introducir módulos de género en las demás formaciones-- <i>RRHH, Gerencia</i>			
2.4.2 Procurar la presencia equilibrada del personal de Vale a formaciones en materia de género, violencia de género y acoso sexual y por razón de sexo, y lenguaje e imagen no sexista con formaciones en horario laboral o estableciendo un sistema de devolución de horas si fuese fuera del horario laboral- <i>RRHH, Gerencia</i>			
2.4.3 Realizar acciones de sensibilización para la formación en sectores masculinizados o feminizados-- <i>RRHH, Gerencia</i>			
2.4.4. Elaborar una plataforma de formación on line a través de Moodle para favorecer la participación en cursos en materia de igualdad- <i>RRHH, Gerencia</i>			
2.4.5 Introducir en los cuestionarios de evaluación de las formaciones cuestiones de valoración de la utilidad de la formación para su vida personal y el desempeño del puesto-- <i>RRHH</i>			
2.5.1 Revisar la VPT de la Asociación VALE, tener en cuenta la perspectiva de género y las recomendaciones del Ministerio de Igualdad en este sentido. -- <i>RRHH, Gerencia</i>			
2.5.2 Elaborar un registro retributivo anual con un informe sobre las retribuciones complementarias de cada puesto, desde la perspectiva de género con la justificación de las mismas-- <i>RRHH, Gerencia</i>			
2.6.1 Difundir el contenido y procedimiento del Protocolo de actuación antes situaciones de acoso sexual y por razón de sexo de la Asociación Vale a la plantilla- - <i>Comunicación, Gerencia</i>			
2.6.2 Mostrar el compromiso de la Asociación Vale contra la violencia de género a través de campañas y formaciones para el personal de la misma-- <i>RRHH, Gerencia</i>			
2.6.3 Formar a la plantilla en prevención del acoso sexual y por razón de sexo-- <i>Gerencia</i>			

6. SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Según lo dispuesto en el artículo 9 del RD 901/2020, este plan de igualdad podrá revisarse en cualquier momento durante su vigencia con el fin de añadir, mejorar, corregir o intensificar alguna medida incluida en el mismo en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.

Igualmente, se deberá revisar el plan de igualdad cuando concurren las siguientes circunstancias:

- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la Asociación Vale, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- Cuando una resolución judicial condene a la Asociación Vale por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

Sin perjuicio de estas previsiones, será necesario realizar al menos dos evaluaciones, una intermedia y otra al final, esto es, a los dos y cuatro años de la implantación, respectivamente.

6.1. Partes implicadas en la evaluación del plan

La evaluación de las medidas implantadas por el plan de igualdad compete a la **comisión de elaboración/seguimiento del Plan** siguiendo el principio de negociación colectiva que impregna toda la implantación de un plan de igualdad.

Participante	Función
Gerencia de la Asociación Vale	Debe conocer el seguimiento y evaluación de las medidas implantadas ya que estas proponen la mejora de las desigualdades en la Asociación y redundará en su beneficio y hará

	innecesaria la inversión a largo plazo en esta materia. También facilitará el compromiso de las diferentes áreas implicadas en las medidas propuestas.
Comisión de seguimiento	Este órgano informará sobre los resultados que se han ido obteniendo durante el seguimiento del plan, que serán la base para realizar la evaluación. Así mismo al estar representada por los y las representantes de las personas trabajadoras, velará por el beneficio sobre la plantilla.

6.2. Seguimiento del plan

La comisión negociadora que se ha constituido para la aprobación del diagnóstico y el plan de igualdad, ha acordado que esta misma comisión negociadora sea igualmente la comisión de seguimiento.

6.3. Sistema de evaluación

Todo el trabajo realizado en el diagnóstico y elaboración y aplicación de las medidas concretas para paliar las desigualdades detectadas en la Asociación, no tendrá ningún recorrido si no se lleva a cabo una evaluación adecuada de los resultados del plan a través del cronograma planteado con cada medida, y la recogida de información con el diseño de sus indicadores en los plazos establecidos. Para ello, siguiendo las recomendaciones y materiales del Ministerio de Igualdad, se han elaborado materiales específicos de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad adaptados al contexto de

VALE, para que la Comisión de Seguimiento del Plan pueda utilizar y le facilite esta tarea. Con estas herramientas se registrarán los indicadores ejecutados y las medidas completadas.

Por último, VALE podrá establecer diferentes momentos a lo largo de la vigencia del plan de igualdad en los que emitir informes parciales sobre el desarrollo e impacto de las medidas. Estos informes pueden recoger los obstáculos que encuentran las medidas aplicadas a la hora de desplegar sus efectos, para tratar de removerlos mediante una actualización de las medidas o como una tarea a abordar por el siguiente plan de igualdad. En definitiva, el último paso de este seguimiento y evaluación será plasmar los resultados de las evaluaciones parciales (si las hubiera) y de la final en un informe de evaluación que permita a la organización conocer de forma clara el impacto que ha tenido el plan de igualdad. Este informe final marcará el punto de partida del siguiente plan de igualdad y girará en torno a los puntos comentados anteriormente.

ANEXOS

I. Compromiso de igualdad

II. Actas

III. Reglamento de funcionamiento de la comisión de negociación.

IV. Protocolo de acoso sexual y de acoso por razón de sexo.

