



AICCV

**Asociación de Implantados Cocleares
de la Comunidad Valenciana**

**II PLAN DE IGUALDAD
IMPLANTATS COCLEARES DE LA C.V (AICCV)
(2025-2029)**

Documento II Plan de Igualdad AICCV

Vigencia: Desde 13 de marzo de 2025 a 04 de marzo de 2029

Impulsado por:

AICCV

Equipo Técnico-Asesor:

AliaEnRed. Asociación por la igualdad de oportunidades entre mujeres y varones



Colaboraciones y agradecimientos:

A todo el equipo

En Valencia a 12 de marzo de 2025



Índice

I.	INTRODUCCIÓN	2
II.	PRESENTACIÓN DE LA ENTIDAD Y SU COMPROMISO CON LA IGUALDAD ..	7
III.	DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE LO CONCIERTAN	15
IV.	CARÁCTER Y ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA	19
V.	METODOLOGÍA Y HERRAMIENTAS UTILIZADAS	19
VI.	INFORME DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN DE IGUALDAD	20
VII.	DEFINICIÓN DE OBJETIVOS CUALITATIVOS Y CUANTITATIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD	52
VIII.	DESCRIPCIÓN DE MEDIDAS CONCRETAS, PLAZO DE EJECUCIÓN Y PRIORIZACIÓN DE LAS MISMAS, ASÍ COMO DISEÑO DE INDICADORES QUE PERMITAN DETERMINAR LA EVOLUCIÓN DE CADA MEDIDA Y DOTACION ECONÓMICA	57
IX.	ÁREAS DE ACTUACIÓN Y PERSONAS RESPONSABLES PARA LA IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LAS MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD	59
X.	APROBACIÓN	72
XI.	SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA	72
XII.	COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN	75
XIII.	PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN INCLUIDO EL PROCEDIMIENTO PARA SOLVENTAR LAS POSIBLES DISCREPANCIAS QUE PUDIERAN SURGIR EN LA APLICACIÓN, SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN O REVISIÓN, EN TANTO QUE LA NORMATIVA LEGAL O CONVENCIONAL NO OBLIGUE A SU ADECUACIÓN.	76
XIV.	ANEXOS	78
1.	PERSONACION DE REPRESENTACION PERSONAS TRABAJADORAS	78
2.	ACTA DE CONSTITUCIÓN COMISIÓN NEGOCIADORA	79
3.	REGISTRO Y AUDITORIA SALARIAL	80
4.	ACTA APROBACIÓN DIAGNÓSTICO Y ELECCIÓN DE OBJETIVOS Y MEDIDAS ..	81
5.	DETALLE DE FICHAS DE MEDIDAS	82
6.	PROTOCOLO ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	83
7.	ACTA DE APROBACIÓN DEL PLAN	84

I. INTRODUCCIÓN

Contexto normativo

La **igualdad** entre sexos es un **principio jurídico universal** reconocido en la generalidad de los textos internacionales, europeos y estatales sobre derechos humanos, habiéndose multiplicado en todas las sociedades del mundo las medidas políticas y jurídicas para garantizar el ejercicio de dichos derechos. Así lo recoge la **Unión Europea** 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 sexos es un objetivo transversal** que debe integrarse en **todas sus políticas y acciones** y en las de sus **Estados miembros**.

En el año 2000 se adopta la **Carta de Derechos Fundamentales de la UE** y se incluye en ella un **capítulo** denominado **"Igualdad"** que recoge entre otros los principios de no discriminación e igualdad entre mujeres y hombres. Y con la entrada en vigor del **Tratado de Lisboa** en el año 2009, **el principio de igualdad entre hombres y mujeres se define como un valor común de la Unión Europea** (Artículo 2 Tratado UE) **promoviendo la igualdad** (Artículo 3 Tratado de la UE) y **la lucha contra las desigualdades entre mujeres y hombres** en el marco de sus actuaciones (Artículo 8 Tratado de funcionamiento de la UE). Igualmente, determinadas **Directivas Comunitarias**, entre otras, la **2002/79/CE** y la **2004/113/CE**, que tratan sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en distintos ámbitos, han sido incorporadas al ordenamiento jurídico español. Así, la **Constitución española** de 1978 establece en su artículo 14 el derecho a la igualdad y la no discriminación por razón de sexo; y, a su vez, **el artículo 9.2** consagra la **obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sea real y efectiva**. El pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la Ley se completó con la entrada en vigor de la **Ley Orgánica 3/2007 de 22 de mayo para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres**, dirigida a hacer efectiva la igualdad real entre mujeres y hombres, removiendo los obstáculos que hasta la fecha han impedido conseguirla.

Todo ello supuso, para las **empresas y entidades de más de 250 personas trabajadoras** el **deber de negociar un Plan de Igualdad**, obligación que fue desarrollada y ampliada por el **RD 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** así como por el **RD 901/2020 de 13 de octubre de 2020** por el que se regulan los **Planes Igualdad y su registro** y el **RD 902/2020 de 13 de octubre de 2020** de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

La normativa aplicable, en sus diferentes ámbitos, pretende así **promover la adopción de medidas concretas a favor de la igualdad en las empresas**, situando en el marco de la **negociación colectiva** la adopción de dichas medidas para que sean las partes negociadoras las que libre y responsablemente acuerden su contenido.

En su **título IV** se regula el **derecho al trabajo en igualdad de oportunidades** y establece el mecanismo para alcanzar este derecho a través de la puesta en marcha de medidas que garanticen la **igualdad efectiva** entre mujeres y hombres **en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo**.

En el ámbito autonómico la **Comunitat Valenciana** dispone de legislación específica en cuanto a igualdad de género desde 2003, cuando se acuña la **Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres**. En esta legislación se establece que las **empresas públicas o con capital mayoritario público están obligadas a elaborar sus planes de igualdad**. Asimismo, establece que el



tener un plan de igualdad supondrá una ventaja para aquellas organizaciones que se presenten a licitaciones u otras ayudas públicas.

Posteriormente, en el Decreto 133/2007, se establecen las condiciones y los requisitos para el **visado de los Planes de Igualdad**. En esta legislación se establecen los contenidos del Plan de Igualdad, otros documentos necesarios y la forma de **solicitud del visado de igualdad** en la Comunidad Valenciana. En su **Orden 18/2010, de 18 de agosto**, regula el uso del sello “**Fent Empresa. Iguals en Oportunitats**”, que sirve como distintivo de excelencia a aquellas organizaciones, privadas o públicas, que tienen incorporadas medidas de igualdad de género.

El **instrumento más adecuado** para lograr dicha igualdad es la **elaboración de planes de igualdad**, definiendo estos como un **conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo**.

En base a lo anteriormente expuesto y sin requerimiento legal, las **partes negociadoras del presente Plan de Igualdad**, tal y como establece el **artículo 85.1 apartado 2 del Real Decreto Legislativo 2/2015 de 25 de octubre por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores**, han realizado contando con la representación de las trabajadoras y trabajadores, sindicatos mayoritarios, y aportando información a la totalidad de la plantilla, tanto en la fase de comunicación y negociación del diagnóstico, como en la comunicación y negociación de las medidas que conforman este **II Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres** (en adelante **II PIO AICCV**).

Asociacionismo y tercer sector

En las entidades del Tercer Sector existe gran presencia de mujeres como personal contratado y voluntario, una diferencia significativa respecto a otros ámbitos. Sin embargo, la representación del colectivo femenino en los órganos de dirección y toma de decisiones suele ser inferior.

En base a lo publicado en el Informe del Sector de las ONGD 2019¹, aunque la igualdad de oportunidades es un valor intrínseco del Tercer Sector, la equidad de género y enfrentar los desafíos de desigualdad en las entidades es un reto. Sigue siendo prioridad y de gran importancia incorporar las políticas de igualdad en la gestión de asociaciones, fundaciones y otras organizaciones sociales. Mediante la implementación de planes y medidas de acción en clave de género para que la igualdad entre mujeres y hombres sea real y efectiva.

Mejorar y garantizar la igualdad entre mujeres y hombres también es un desafío en las organizaciones del Tercer Sector. Y este análisis debemos realizarlo tanto mirando como son las estructuras de nuestras plantillas, puestos de decisión tradicionalmente masculinizados, persistente feminización de las jornadas reducidas asociadas al cuidado familiar, voluntariado creciente con nombre de mujer, plantillas pequeñas e inestables, división estereotipada de tareas en función de las atribuciones de género, ligero aumento en los fondos mayoritariamente públicos con los que nos mantenemos, pero también yendo un paso más allá y transversalizando nuestra labor asociativa. Incorporar la perspectiva de género en nuestros productos o servicios es ya un imperativo, que además nos suma.

¹ Descargable en <https://informedelsector.coordinadoraongd.org/informe-2019/resumen-ejecutivo/> junio 2023



En resumen, las organizaciones del Tercer Sector no están exentas de reproducir los aspectos típicos de una socialización diferencial que nos encontramos en todos los ámbitos y dimensiones de la sociedad, recreando, pero también creando, un sistema generalmente feminizado, pero con una significativa segregación vertical.

Por lo que respecta a las **organizaciones del Tercer Sector que trabajan a nivel nacional y/o europeo como fin principal la promoción de derechos y la mejora de la calidad de vida de las personas con discapacidad auditiva** (incluyendo implantados cocleares), en los últimos años ha cobrado mayor relevancia la adopción de enfoques transversales, entre ellos la igualdad de género. Entre ellas como referentes AICE, FIAPAS, CNSE en el ámbito nacional y EURO-CIU, EUD, EFHOH a nivel europeo.

Marco general y obligaciones normativas. Tanto en el contexto español como en el europeo, estas organizaciones operan en un entorno legal y normativo que promueve la igualdad entre mujeres y hombres, a través de directivas europeas, normativa nacional (Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en el caso de España) y compromisos internacionales (Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer - CEDAW; Convención de la ONU sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad - CDPD, que contempla la perspectiva de género). Estas normativas actúan como marco de referencia y condicionan los programas, planos estratégicos y líneas de actuación de las entidades, impulsándolas a incluir la igualdad de género en su agenda.

Organizaciones nacionales:

AICE (Federación de Asociaciones de Implantados Cocleares de España). Aunque su foco central es la defensa de los derechos de las personas implantadas cocleares, suele incorporar la no discriminación por razón de sexo en su discurso general de igualdad de oportunidades. En sus publicaciones y actividades formativas, la igualdad se entiende principalmente desde la perspectiva de la no exclusión en el acceso a dispositivos, educación y empleo. No obstante, no es frecuente encontrar acciones específicamente dirigidas a la promoción de la mujer en el contexto de la implantación coclear, aunque el marco normativo y el entorno asociativo actual empujan a visibilizar más la variable de género. Es la Federación donde AICCV se enmarca.

FIAPAS (Confederación Española de Familias de Personas Sordas). FIAPAS, al tener un foco amplio en el entorno familiar, tiende a ser más sensible a las cuestiones de género, dado que el rol de cuidadoras recae con frecuencia en las mujeres de la familia. Esto ha impulsado a la organización a contemplar la igualdad de oportunidades desde la perspectiva del apoyo a las madres y mujeres cuidadoras, la conciliación y la corresponsabilidad. Además, las formaciones, guías y recursos suelen contemplar la diversidad familiar y por ende la necesidad de equilibrar oportunidades entre varones y mujeres.

CNSE (Confederación Estatal de Personas Sordas). Históricamente más vinculada a la comunidad sorda usuaria de lengua de signos, la CNSE muestra una sensibilidad creciente hacia las desigualdades de género. A menudo colabora con entidades de mujeres sordas o grupos de trabajo específicos, visibilizando las necesidades y los retos a los que se enfrentan las mujeres con discapacidad auditiva en Múltiples ámbitos (formación, empleo, acceso a servicios, violencia de género). Esta aproximación más directa revela una mayor concienciación sobre la necesidad de políticas y acciones específicas para garantizar la igualdad.



4

Organizaciones europeas:

EURO-CIU (Asociación Europea de Usuarios de Implantes Cocleares). Como red europea, EURO-CIU debe alinearse con las líneas estratégicas de la Unión Europea en materia de igualdad. Aunque su objetivo principal es la promoción de los derechos de las personas con implantes cocleares a nivel continental, trabaja en el marco de la no discriminación y la igualdad de trato, incluyendo el enfoque de género de forma transversal. Si bien no es común encontrar programas de acción de género específicos, más allá de las exigencias de la UE que impulsan a estas entidades a incorporar la perspectiva de la igualdad en la representación interna (equilibrio en juntas directivas, grupos de trabajo) y en la recopilación de datos desagregados por sexo. Esta es la organización paraguas donde se enmarca Federación AICE donde está AICCV.

EUD (Unión Europea de Sordos). La EUD, al representar a la comunidad sorda a nivel europeo, suele contar con mayor sensibilización en torno a la igualdad de género. Desde su rol de lobby y defensa política, es probable que apueste por la inclusión de la perspectiva de género en las políticas europeas de discapacidad auditiva. Esta entidad, al trabajar con organizaciones miembros en distintos países, promueve el intercambio de buenas prácticas sobre la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres sordas. Asimismo, la EUD participa en foros y debates europeos donde la perspectiva de género es un tema transversal y, por fin, incorporado a su discurso de incidencia.

EFHOH (European Federation of Hard of Hearing People). Similar a EURO-CIU, EFHOH tiene un amplio mandato en cuanto a mejorar la calidad de vida de las personas con pérdida auditiva, y lo hace en un marco europeo que exige la integración de la perspectiva de igualdad. Aunque no es una organización centrada exclusivamente en la mujer, el equilibrio de género en su liderazgo y la atención a las barreras específicas que puedan enfrentar las mujeres con pérdida auditiva forman parte de una agenda de igualdad más amplia. La organización se ve impulsada a generar documentación, guías y recomendaciones que no discriminan en función del sexo y a reconocer las diferentes necesidades de cada género, incluidas las dificultades adicionales que pueden experimentar las mujeres en ámbitos como la inserción laboral o la atención sanitaria.

Tendencias y buenas prácticas

- **Transversalización de género:** Muchas de estas organizaciones tienden a aplicar el principio de transversalidad, incorporando la perspectiva de igualdad de género en todos sus ámbitos de trabajo: desde la sensibilización y formación interna, hasta la representación equitativa en órganos de gobierno y la recopilación de datos desagregados por sexo.
- **Fomento del liderazgo femenino:** Algunas organizaciones han avanzado hacia una mayor presencia de mujeres en puestos directivos, grupos de decisión y portavocías. Ello contribuye a visibilizar el liderazgo femenino en el sector y a servir de referencia para usuarias de implantes y mujeres sordas o con pérdida auditiva.
- **Atención a la interseccionalidad:** Existe un esfuerzo creciente por considerar no sólo el género, sino la interacción de éste con la discapacidad auditiva y otros factores (edad, origen étnico, nivel socioeconómico), lo que abre la puerta a políticas y programas más integrales.
- **Lucha contra la violencia de género:** Algunas entidades, especialmente aquellas con mayor vinculación con lo social (como CNSE), han comenzado a abordar el tema de la violencia de género contra mujeres con discapacidad auditiva. Esto implica la adaptación de recursos informativos, protocolos accesibles y mayor visibilidad del problema.

En general, si bien la misión principal de estas organizaciones no es la igualdad de género sino la defensa de los derechos de las personas con discapacidad auditiva (incluidas las personas usuarias de implantes cocleares), la presión normativa, el contexto social y las prácticas emergentes han llevado a que incorporen de forma creciente la perspectiva de igualdad entre mujeres y varones. Algunas lo hacen de manera más estructurada y explícita (CNSE, EUD), mientras que otras la integran de forma más transversal y aún incipiente (AICE, FIAPAS, EURO-CIU, EFHOH).

La tendencia global apunta hacia una mayor toma de conciencia sobre la necesidad de abordar las desigualdades de género, incluyendo la superación de roles tradicionales en el cuidado y la atención, el empoderamiento femenino y la participación equitativa en todos los espacios de decisión, tanto internos como externos. No obstante, la visibilidad de programas concretos con perspectiva de género puede variar según la organización, siendo más común en aquellas con mayor trayectoria, recursos y relación directa con organismos institucionales europeos que promueven la igualdad entre mujeres y hombres.

La revisión de literatura y noticias al respecto de diversidad auditiva e igualdad de oportunidades entre mujeres y varones, tanto en España como en Europa, en el seno de las organizaciones de personas con discapacidad auditiva es una cuestión generalmente abordada de manera transversal y enmarcada en las políticas y principios de igualdad propios del movimiento asociativo de la discapacidad.

Investigaciones académicas y estudios específicos. Si bien existen estudios sobre mujeres con discapacidad en el mercado laboral europeo (por ejemplo, informes del Instituto Europeo de la Igualdad de Género - EIGE) y sobre el impacto de la discapacidad en la vida cotidiana, la información que combina específicamente género, implantación coclear y organizaciones asociativas es más limitada.

Algunas tesis doctorales y artículos científicos, principalmente en el ámbito de la educación inclusiva o la sociología de la discapacidad, analizan la realidad de las mujeres con discapacidad auditiva. Por ejemplo, investigaciones desde universidades españolas (Universidad Complutense, Universidad de Salamanca o Universidad de Valencia) han abordado la inclusión educativa de niñas y adolescentes sordas. Estas investigaciones a menudo subrayan la necesidad de recursos adaptados, mentoras sordas o con implante coclear, y políticas que aseguren la igualdad de oportunidades.

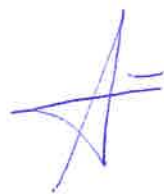
En conclusión, aunque la referencia directa a “mujeres implantadas cocleares” es más escasa, las recomendaciones y orientaciones sobre igualdad de género en la discapacidad sirven como base para que estas organizaciones fortalezcan sus políticas internas, representaciones, programas de apoyo y comunicación inclusiva. En líneas generales, las acciones se orientan a:

- Impulsar la representación y liderazgo de mujeres en órganos directivos.
- Garantizar accesibilidad a recursos y servicios sin discriminación por razón de sexo.
- Sensibilizar sobre la discriminación múltiple que pueden experimentar las mujeres con discapacidad auditiva.
- Desarrollar programas específicos de formación, empleo y empoderamiento femenino dentro de las organizaciones.
- Reforzar la colaboración con entidades especializadas en género y discapacidad para implementar buenas prácticas.



II. PRESENTACIÓN DE LA ENTIDAD Y SU COMPROMISO CON LA IGUALDAD

DATOS DE LA EMPRESA	
Razón social	ASOCIACIÓN DE IMPLANTADOS COCLEARES COMUNITAT VALENCIANA, AICCV SOCIACIÓN DE IMPLANTACIANA, AICCV
NIF	G97647937
Domicilio social	Campos Crespo 86, 46014 Valencia (Antiguamente en el anterior I PIO - Plaza del mercado 25 - 9, 46001- Valencia)
Forma jurídica	Organización sin ánimo de lucro
Año de constitución	2005
Responsable de la Entidad	
Nombre	LAIA ZAMORA AMAT
Cargo	PRESIDENTA
Telf.	+34.96.202.51.22 / +34 661.96.66.63 móvil con whatsapp
e-mail	laia@implantecoclear.org
Responsable de Igualdad	
Nombre	LAIA ZAMORA AMAT
Cargo	PRESIDENTA
Telf.	+34.96.202.51.22
e-mail	laia@implantecoclear.org
ACTIVIDAD	
Sector Actividad	Convenio colectivo estatal de acción e intervención social 2022-2024
CNAE	8899
Descripción de la actividad	Realización de actividades de acción e intervención social que se realizan de manera formal y organizada, que responden a necesidades sociales y ofrecen atención a personas que se encuentran en especial situación de vulnerabilidad social, cuyo propósito puede ser tanto detectar, prevenir, paliar, superar o corregir procesos de exclusión social, como promover procesos de inclusión y/o participación social. Se entienden incluidas las actividades de animación socio-cultural, y ocio y tiempo libre desarrolladas para cumplimiento de las finalidades señaladas.
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	COMUNITAT VALENCIANA




DIMENSIÓN					
Personas Trabajadoras	Mujeres	4	Hombres	2	Total
Centros de trabajo	Calle Campos Crespo, núm. 36 bajo, derecha. 46014 Valencia				
Facturación anual (€)	En base a los proyectos				
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS					
Dispone de departamento de personal	No				
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos	Visado GVA I Plan de Igualdad (2019-2024)				
Representación Legal y/o sindical de las Trabajadoras y Trabajadores	Mujeres		Hombres	0	Total
					0

En palabras de la propia asociación, su finalidad es obtener una serie de soluciones adecuadas a las necesidades que se plantean las personas implantadas cocleares, sus familias y las personas con deficiencias auditivas a través de ofrecer servicios de asesoramiento, información, apoyo y acompañamiento y defensa de derechos, englobando todas las etapas del ciclo vital desde bebés, niños/as y adolescentes, jóvenes, personas adultas hasta personas de la tercera (edades comprendidas entre los 65 y los 79 años) y la cuarta edad (más de 80 años).

Son la principal organización de referencia de las personas con diversidad funcional auditiva de personas usuarias de implantes cocleares y sus familias en el ámbito territorial de la Comunidad Valenciana. Actualmente, sus acciones no se centran únicamente en personas con diversidad funcional auditiva e implante coclear, sino que también trabajan muy intensamente para ser uno en lo referente al ámbito autonómico de sensibilización, formación y prevención de la pérdida auditiva ante la ciudadanía en general, con especial énfasis a los colectivos de niños/as, adolescentes y personas mayores, colectivos de extrema vulnerabilidad.

Su **OBJETIVO** es velar por la salud auditiva porque en caso de que esta se deteriore puede ser un motivo de exclusión y aislamiento social, y por tanto un atentado contra la dignidad inherente a todo ser humano en el ejercicio de sus derechos en temas de plenitud y libertad.

Su **MISIÓN como entidad** es atender las personas con diversidad funcional auditiva implantadas y sus familias para conseguir su plena inclusión y normalización en la sociedad, así como la formación y prevención de este tipo de diversidad funcional.

Además, luchar para la defensa de los derechos y necesidades del colectivo, ofreciendo asesoramiento y apoyos.

Como **EJE TRANSVERSAL** intentan impartir talleres puntuales de sensibilización, formación y prevención




de la pérdida auditiva a otros colectivos en riesgo de exclusión social como mujeres víctimas de violencia machista, personas con problemas de adicciones, personas con VIH, menores tutelados o menores migrantes no acompañados/as, entre otros colectivos. **El objetivo de estos talleres puntuales** es llegar al mayor número posible de personas y velar por la salud auditiva de la sociedad en general.

Su **VISIÓN** es ser la principal organización de referencia de las personas con diversidad funcional auditiva usuarias de implantes cocleares-auditivos y sus familias en la Comunidad Valenciana, actuar de manera eficaz y eficiente y aumentar su base y la capacidad de incidencia social y política con el objetivo de que las personas usuarias sean ciudadanas de pleno derecho en nuestra sociedad, velando por el cumplimiento de los DD.HH, las necesidades prácticas y los intereses estratégicos del colectivo, e instaurando actuaciones de formación y prevención.

Los **VALORES**² que guían las actuaciones de la AICCV son los mismos de la Federación AICE <https://implantecoclear.org/> a quien pertenecen como una de las 11 asociaciones con implantación autonómica:

Perseverancia: Hace más de 20 años que promovemos una lucha continua para la plena inclusión de las personas que atendemos y que implica la adaptación a los cambios de contexto social, político y tecnológico.

Pericia: Conocemos la temática que rodea la ayuda técnica que constituye el implante coclear de manera específica y especializada y la basura valer, formándonos constantemente, divulgando y haciendo difusión de la realidad y actualidad de los diferentes abordajes médicos, tecnológicos-técnicos y de rehabilitación. Esta pericia nos permite asesorar de manera rigurosa según las necesidades de cada familia y persona usuaria específica, así como a las administraciones públicas sobre el tema. Además, de realizar actividades de formación y prevención sobre la temática y campañas de sensibilización.

Proximidad: Entendimiento como la capacidad de la entidad de ser una organización con "calor humano" hacia las personas usuarias y sus necesidades, así como las de sus familias apostando por un trato próximo y directo con quienes se acercan a AICE, promoviendo encuentros e intercambios para compartir experiencias e interactuar entre iguales.

Independencia: Generando criterio propio al margen de las presiones e incidencias de los diferentes actores, lo cual implica independencia no solo económica sino de casas comerciales, centros médicos, universidades y otros agentes relacionados.

Servicio: Voluntad de servicio a las personas candidatas o usuarias de implante coclear y sus familias trabajando para detectar y encarrilar sus necesidades, buscando fórmulas para cubrir estas necesidades en cualquier ámbito: escolar, laboral, económico, social, cultural, de ocio, tiempo libre y de

² Extraídos de <http://implantecoclear.org/aiccv/index.php/es/la-asociacion-2/quienes-somos-2> en noviembre 2024

rehabilitación.

Accesibilidad: La erradicación de las barreras de la comunicación es uno de los puntales de la Federación AICE, trabajando no tan solo en su entorno habitual, sino en cualquier ámbito de la sociedad.

El implante coclear se plantea desde varios enfoques. En los hospitales y/o a las administraciones públicas desde una vertiente médica. Las casas comerciales proporcionan información desde una vertiente técnica. Por su parte, AICCV trabaja desde una perspectiva holística e integral introduciendo las vertientes educacionales, formativas, preventivas, sensibilizadoras, laborales, inclusivas, etc. Con el fin de acompañar en la cotidianidad la experiencia vivencial y vital así como el conocimiento específico de la problemática sobre la que incide, y de trabajar la accesibilidad para romper barreras comunicativas y lograr una sociedad más inclusiva.

Hitos y objetivos: Principalmente, sensibilización, formación y prevención de la pérdida auditiva, a la divulgación con veracidad de la información alrededor de implante coclear en sus múltiples aspectos y en la defensa de los intereses de los mismos usuarios/as y el resto de las personas con diversidad funcional auditiva usuaria de audio-prótesis.

1. Divulgar la técnica del Implante Coclear: este primer objetivo consiste en la divulgación veraz de la información médica-quirúrgica, técnicas, sociales, educacionales e individuales de cada persona portadora. Además, campañas de sensibilización dirigidas a la ciudadanía en general y colaborar activamente en la publicación de la revista "Integración" (<http://integracion.implantecoclear.org/>). Así mismo, realizar difusión a través de las redes sociales http://implantecoclear.org/aiccv/index.php/es/@AICCV_IC así como de medios de comunicación (prensa, radio, canal de noticias de autobuses urbanos, metro, etc.).

2. Promover encuentros entre personas implantadas a través de la organización de talleres, actividades culturales o la celebración del día del implante coclear siempre presente la aplicación de técnicas accesibles de comunicación.

3. Asesorar a las personas que presentan síntomas de pérdida auditiva (pre y post-locutivas), familias, profesionales del ámbito social, socioeducativo, medios de comunicación y a instituciones públicas.

4. Colaborar con asociaciones, fundaciones y entidades afines a su estrategia institucional.

5. Realizar incidencia social y política para que el mantenimiento y las actualizaciones del I.C sean una prestación de la seguridad social. Entre sus objetivos enmendar que C.V., es una de las pocas a escala estatal, que mantiene la aportación de los pacientes a las renovaciones del procesador del IC en la seguridad social (cubierto o encubierto).

6. Obtener ventajas por sus miembros: seguros para el procesador, convenios de colaboración con diferentes profesionales de sector, rebajas a los precios de las pilas necesarias para el procesador del I.C, entre otras.

7. Difundir y colaborar en los trabajos de investigación y elaborar materiales de rehabilitación.

8. Promover, colaborar y difundir la formación específica en el ámbito de la rehabilitación.

9. Eliminar las barreras de la comunicación y difundir la accesibilidad a la comunicación mediante el subtítulo y las nuevas tecnologías.

10. Colaborar en proyectos que facilitan la integración real de la persona con diversidad funcional auditiva, implantada o no, en el ámbito educativo, cultural, laboral y social.

11. Detectar casos de posibles pérdidas auditivas en colectivos de infancia, adolescencia, tercera y cuarta edad.

12. Formar y prevenir a la ciudadanía en general, posando un especial énfasis en colectivos en riesgo de exclusión social sobre la importancia de la salud auditiva.

13. Sensibilizar a la ciudadanía en general sobre la salud y pérdida auditiva a través de varias campañas de concienciación en diferentes espacios públicos.

TRAYECTORIA DE LA ASOCIACIÓN EN PROMOVER IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

En octubre de 2019 AICCV aprueba su I PIO vigente hasta el año 2024. Obteniendo el Visado GVA que acaba de finalizar con la entrega de su evaluación final.

La Asociación de Implantados Cocleares de la Comunidad Valenciana (AICCV), integrada en la Federación AICE, ha desarrollado desde 2019 su I Plan de Igualdad con el objetivo de garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en su estructura interna y en sus actuaciones. A lo largo de la vigencia de este plan (2019-2024), la entidad ha mostrado un compromiso creciente con la transversalización de la perspectiva de género y la implantación de medidas que fomentan la paridad, la conciliación y la no discriminación.

Principales avances y trayectoria:

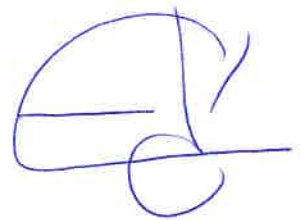
- **Implantación progresiva de medidas:** AICCV ha alcanzado cerca del 90,9% de cumplimiento de las acciones programadas. Esto incluye la integración de criterios de igualdad en la contratación, la formación del personal en materia de género, y la elaboración y difusión de protocolos internos para fomentar un entorno laboral igualitario y libre de acoso.
- **Incorporación de la perspectiva de género en la gestión interna:** La asociación ha aplicado un enfoque de igualdad en todos sus proyectos, documentos y comunicaciones. Se han creado manuales de uso de lenguaje inclusivo, revisaron los materiales internos y externos para evitar sesgos sexistas, y contrataron a una persona externa especialista en género que vela por la correcta implementación de estas pautas.



11

- **Paridad en los órganos de decisión y voluntariado:** Se ha mantenido el equilibrio de género en la Junta Directiva y en el equipo de voluntariado, asegurando la representación femenina y favoreciendo la participación activa de las mujeres en los espacios de toma de decisiones.
- **Formación y sensibilización:** El personal laboral, la junta directiva y las personas integrantes del Comité de Igualdad han participado en formaciones específicas sobre igualdad de oportunidades, planos de igualdad y conciliación, contribuyendo a que el enfoque de género cale en la cultura organizacional.
- **Conciliación vida personal-profesional:** La entidad ha modificado horarios laborales y diseñado medidas para facilitar la conciliación de la vida profesional, personal y familiar. La introducción del teletrabajo parcial y la flexibilización horaria, junto con la información al personal sobre las medidas de conciliación disponibles, han mejorado el bienestar del equipo.
- **Control y seguimiento:** La realización de una auditoría salarial externa ha confirmado la igualdad retributiva, y el Comité de Igualdad lleva a cabo un seguimiento y evaluación constantes. El desarrollo de un Protocolo contra el acoso sexual o por razón de sexo garantiza un entorno laboral seguro, mientras que las evaluaciones intermedias y finales permiten ajustar y perfeccionar las medidas.

En síntesis, la trayectoria de AICCV en igualdad de oportunidades se caracteriza por un esfuerzo sostenido, riguroso y participativo. La entidad ha avanzado significativamente en la integración de la perspectiva de género en su funcionamiento interno y en su relación con las personas usuarias, personal y voluntariado, sentando las bases para la consolidación de la igualdad real y efectiva en el futuro.



REAFIRMACIÓN DEL COMPROMISO CON LA IGUALDAD

MODELO

GARANTÍA DEL COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN DE LA ENTIDAD

Asociación de Implantados Cocleares de la Comunidad Valenciana

Declara 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 organización, 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, la prevención y actuación frente al acoso sexual y del acoso por razón de sexo, y el uso no discriminatorio del lenguaje, la comunicación y la publicidad, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo 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 organización acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través de la implantación de un 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 organización 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 solo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, sino en todo el proceso de desarrollo y evaluación del Plan de Igualdad.

Firmado por la dirección a máximo nivel

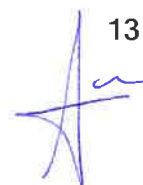
Laia Zamora Amat, Presidenta AICCV

Valencia, a 26 de septiembre de 2024



AICCV
Asociación de Implantados Cocleares
de la Comunidad Valenciana

Por adopción de Junta Directiva, el 26 de septiembre de 2024 la presidenta se reafirma en su compromiso con la igualdad que se envía a la plantilla en ese mismo momento, comunicando la intención de iniciar el que será su II Plan de igualdad.



Estimados colaboradores, socios y entidades afines.

Nos enorgullece anunciarles que, tras aprobarse nuestro plan de igualdad interno, la Conselleria de Igualtat de la Generalitat Valenciana, nos honra otorgándonos el sello: "Fent empresa. Iguals en oportunitats."

Un sello que reconoce a nuestra entidad como promotora y defensora de los derechos de las mujeres y la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, siendo así parte activa en la consecución del punto 5. De los objetivos 2030 de la ONU.

Por este motivo queremos hacerles partícipes de nuestra intención de promover la igualdad de género y por tanto participar activamente en pro de esta causa.

Les agradecemos su participación, sugerencias y demás consejos que nos puedan dar.

Atentamente el equipo de AICCV.

FDO:

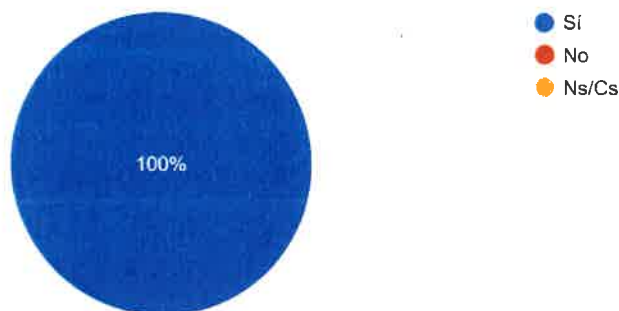
Laia Zamora Amat.

Presidenta de AICCV.



¿La organización te ha informado de la puesta en marcha del II Plan de Igualdad de la organización?

4 respuestas



III. DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE LO CONCIERTAN

Principios inspiradores

Tanto el proceso de diagnóstico como el diseño del II Plan de Igualdad (**en adelante II PIO**) IMPLANTATS COCLEARES DE LA C.V (**en adelante AICCV**) se han guiado por los principios que creemos que son los que deben inspirar y permear este trabajo y su implementación. Es decir, es importante que los objetivos y líneas estratégicas aquí adoptadas se dejen orientar por estas ideas, pues así garantizamos el compromiso y el éxito del Plan. Esos principios son los que siguen:

Igualdad de trato y de oportunidades: El compromiso para implementar este Plan con el objetivo de garantizar una igualdad de trato y de oportunidades efectiva entre la plantilla, sin que se establezcan requisitos o dinámicas no formales discriminatorias que puedan perjudicar el acceso de la diversidad de trabajadoras y trabajadores a las diferentes medidas o recursos. Asimismo, todo tipo de discriminación, especialmente la basada en cuestiones de género fue objeto de atención en el proceso de diseño de este Plan y sus líneas de acción.

Interseccionalidad: Así como uno de los objetivos de este proceso es asegurar el respeto a las diferencias entre mujeres y hombres y fomentar la igualdad de derechos y oportunidades, es importante poner de manifiesto que mujeres y hombres no son segmentos homogéneos de la población. Por lo tanto, también hay diferentes realidades entre las propias mujeres y que se cruzan con la variable de género, generando situaciones de discriminación múltiple, lo que requiere un enfoque que tenga en cuenta que variables como sexualidad e identidad de género, raza, etnia, diversidad funcional y clase social se entrecruzan y añaden complejidad a los casos de desigualdad. De forma que la sensibilidad a ese carácter interseccional de las

discriminaciones es fundamental.

Transversalidad: Este principio implica que la perspectiva de género debe pasar a formar parte de todos los departamentos, servicios y organismos de la asociación. Implica, además, que es una perspectiva que debe atravesar todas las fases del trabajo en este Plan, desde el diagnóstico, pasando por el diseño, implementación, seguimiento, hasta su evaluación. Además, aun siendo un plan que afecta a la plantilla, este tendrá un impacto directo en la propia asociación, Junta Directiva, voluntariado y ciudadanía con la que intervenimos.

Participación y negociación: Para AICCV es vital la participación de todas las personas que componen la asociación, por ello el II PIO se difundirá posteriormente a la totalidad de las personas de plantilla.

Colaboración: La implementación eficaz e integral de este Plan depende de una necesaria colaboración y coordinación entre toda la organización de cara a una mejor implantación de las medidas, se involucrará en el seguimiento de las medidas al máximo de personas de la plantilla.

Prevención y transformación: La finalidad última del PIO es evitar que se reproduzcan relaciones discriminatorias y de violencia históricamente construidas y arraigadas socialmente. Dichas relaciones han dejado a las mujeres en una situación de desventaja y de vulnerabilidad aún persistentes. De forma que este Plan debe prevenir, pero, sobre todo, educar y transformar las relaciones de desigualdad que han permitido, entre otras, las más distintas formas de violencia machista.

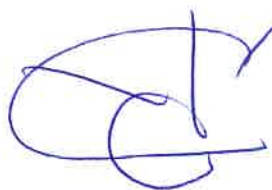
Suficiencia de recursos: Tan importante como los demás principios es lograr articular el deseo de transformación y los objetivos aquí propuestos con la realidad de condiciones vivenciadas, pero también con un compromiso real por parte de la asociación. De forma que es necesario que todas las medidas pensadas sean factibles y aplicables y que, por lo tanto, se garantice la suficiencia de recursos económicos, materiales y humanos para el efectivo desarrollo del trabajo aquí propuesto.

Asesoramiento externo profesional

La asociación acordó recurrir al asesoramiento de profesionales expertas en políticas de igualdad para todo el proceso de elaboración del diagnóstico y formulación del plan. La consultoría se ha llevado a cabo por parte de personal Agentes de Igualdad de la Asociación AliaEnRed - Asociación por la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Varones- entre quienes existe un convenio para temas de igualdad firmado con la Plataforma del Voluntariado de la Comunitat Valenciana, de quien AICCV es asociada.

Partes Suscriptoras. Comisión Negociadora

Tras la firma del Compromiso de la Dirección para el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la entidad y previa ratificación de iniciar la elaboración del II PIO, por decisión de la Junta Directiva. Tal y como establece el artículo 8.2 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el cual se regulan los planes de igualdad y su registro, parte del contenido mínimo obligatorio de un plan de igualdad



es la determinación de las partes que lo conciertan. Una de ellas es el que se ha denominado como 'Comisión Negociadora' (en adelante CN)

Dado que la asociación AICCV no cuenta con representación de personas trabajadoras en la plantilla, se inició el 24 de septiembre, los trámites de dar publicidad a los sindicatos mayoritarios del sector de Acción e Intervención Social ámbito nacional con la intención de constituir la CN. [\(Anexo I\)](#)

Artículo 5. Procedimiento de negociación de los planes de igualdad

1. Sin perjuicio de previsiones distintas acordadas en convenio colectivo, y de conformidad con lo previsto en los artículos 45 y 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, los planes de igualdad, incluidos los diagnósticos previos, deberán ser objeto de negociación con la representación legal de las personas trabajadoras de acuerdo con el presente artículo.

A tales efectos **se constituirá una comisión negociadora** en la que deberán participar de forma paritaria la representación de la empresa y la de las personas trabajadoras.

Se obtiene respuesta por parte de UGT quien designó persona para ello mediante envío de correo electrónico el 15 de octubre de 2024, y al no personarse CCOO tras los preceptivos 10 días, se decidió que iniciábamos el plan de igualdad. [\(Anexo 1\).](#)

El 22 de octubre de 2024 de manera telemática se constituye la CN tal como queda reflejado en el acta [\(Anexo 2\)](#)

Funciones de la comisión

La Comisión tiene como **función principal negociar el plan de igualdad, incluido el diagnóstico y las medidas que lo integran.**

La Comisión además participará activamente a la hora de establecer una **metodología** y unas **fases** para la elaboración del Plan de Igualdad (compromiso, diagnóstico, estructura del plan, definición de medidas, cronograma, ejecución, seguimiento y evaluación).

Son funciones de la Comisión, entre otras las siguientes:

- Analizar los datos facilitados por la entidad para efectuar el **diagnóstico previo de la posición de mujeres y hombres que componen la plantilla**, en las siguientes áreas o ejes: **Cultura organizacional y compromiso con la igualdad; Selección y contratación; Clasificación profesional e infrarrepresentación; Formación; Corresponsabilidad y derecho de conciliación de la vida laboral, familiar y personal; Promoción; Acoso sexual y Acoso por razón de sexo; Retribuciones Salariales; Condiciones de trabajo y salud laboral y Comunicación.**
- La supervisión del informe de los resultados del diagnóstico.
- La **identificación de las medidas prioritarias** en función del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los recursos materiales y humanos necesarios, las personas o los órganos responsables y el calendario de actuaciones.
- La definición de los indicadores de evaluación y los instrumentos de recogida de datos para el seguimiento y evaluación de las acciones implementadas.



- La participación activa en la realización de las primeras acciones de comunicación y/o sensibilización de la plantilla respecto del plan o respecto de la igualdad de género dentro de la entidad.
- Atender y resolver consultas y reclamaciones formuladas por la plantilla, estableciendo canales de comunicación, para atender y resolver propuestas.
- Otras funciones que le sean atribuidas por el convenio colectivo o la normativa aplicable, o que sean acordadas por la misma comisión.

La Comisión Negociadora **se reunirá tantas veces como se precisen hasta la definitiva aprobación del II PIO**. De todas las reuniones se levantará acta que recogerá los temas tratados, los acuerdos alcanzados y, en caso de no llegar a acuerdos, se fijará en el acta la posición de cada parte, los documentos presentados y la fecha de la próxima reunión.

Según la normativa, *en caso de desacuerdo, la comisión puede acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos* (con la intervención previa de la comisión paritaria del convenio correspondiente, si se ha previsto así). Cuenta con reglamento de funcionamiento interno, así como un método de resolución de conflictos.

Personas que integran la comisión negociadora

Tal y como recoge el acta de aprobación, la Comisión Negociadora (CN) queda constituida como sigue:

En representación de la organización	1 mujer, la presidenta
Representación sindical	1 mujer por UGT

El Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, establece las bases para la elaboración y aplicación de planos de igualdad en las empresas en España. Una de las cuestiones que aborda es la composición de la Comisión Negociadora de un plan de igualdad, y la recomendación de que esta comisión sea paritaria en cuanto a la representación de ambos sexos. Sin embargo, el mismo decreto también permite cierta flexibilidad en la composición de la Comisión Negociadora en función de la realidad de cada organización y su contexto particular.

El decreto establece que la composición de la Comisión debe ser negociada y acordada entre la dirección de la empresa y las personas representantes de trabajadores y trabajadoras, respetando en todo momento la normativa vigente y las particularidades de la organización.

En el caso de una organización altamente feminizada, donde la mayoría de la plantilla son mujeres, podría justificarse legalmente que la Comisión Negociadora esté constituida principalmente por mujeres, siempre y cuando se respeten los principios de igualdad y no discriminación establecidos en la legislación española y en el propio Real Decreto 901/2020. En este contexto, la representación de las mujeres en la Comisión podría reflejar adecuadamente la realidad de la organización y garantizar que las voces de las trabajadoras sean adecuadamente escuchadas en la elaboración y seguimiento del plan de igualdad.

Para garantizar la recomendable diversidad de perspectivas que enriquezca el proceso de elaboración y aplicación del plan de igualdad. La representante de igualdad de la organización irá informando a la plantilla de los pasos que se dan. Se encargará de difundir todas las acciones a la plantilla, respetando los principios de igualdad y no discriminación.

IV. CARÁCTER Y ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

Carácter del PIO: La Asociación AICCV realiza este II PIO de manera voluntaria.

Ámbito personal: el presente Plan es de aplicación a todo el personal relacionado con la organización **AICCV**: personal laboral indefinido; personal laboral temporal; personal eventual; prácticas o aprendizaje, así como personas con contratos de puesta a disposición, becarias, asociadas, personal de la Junta Directiva, voluntarias, usuarias y resto de la población con quien se interaccione tal y como se determina en el art. 10 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.

Ámbito territorial: el presente Plan se aplica al **único centro** que **AICCV** tiene en la Comunitat Valenciana en estos momentos, que se encuentran en la ciudad de **Valencia**. Para cualquiera que pudiese abrir en el transcurso de la vigencia del presente II PIO tanto aquí como en el resto del territorio español, nos adecuaremos a lo estipulado por la legislación en ese momento.

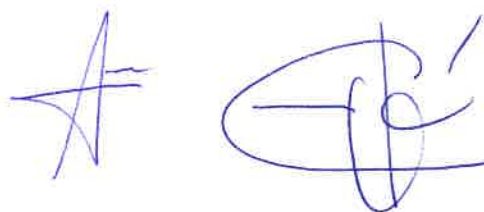
Vigencia: Este Plan tendrá una vigencia de 4 años. Tendrá efecto, por lo tanto, a partir del día siguiente de su aprobación, **del 13 de marzo de 2025 a 12 de marzo de 2029**, sin perjuicio de que, a propuesta de la Comisión de Igualdad (Comisión de Seguimiento y Evaluación), se acuerde su actualización y modificación, siempre respetando lo establecido en la normativa actual en materia de planes de igualdad; en concreto, lo que se determina en el art. 9 del Real Decreto 901/2020.

V. METODOLOGÍA Y HERRAMIENTAS UTILIZADAS

Como fase inicial, esencial y obligatoria para la elaboración del plan de igualdad, y tal como se establece en el Real Decreto 901/2020, el diagnóstico es el “resultado del proceso de toma y recogida de datos” y “va dirigido a identificar y a estimar la magnitud, a través de indicadores cuantitativos y cualitativos, de las desigualdades, diferencias, desventajas, dificultades y obstáculos, existentes o que puedan existir en la empresa para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres”.

Este trabajo previo de investigación nos permitió “obtener la información precisa para diseñar y establecer las medidas evaluables que deben adoptarse, la prioridad en su aplicación y los criterios necesarios para evaluar su cumplimiento”, así como debe “suponer un consenso sobre la situación de partida de la empresa y sus necesidades específicas”.

La elaboración del diagnóstico ha permitido una reflexión en clave de género, en clave de transformación de la propia cultura organizativa y en clave de gestión avanzada de la asociación.



Para el análisis de carácter cuantitativo, durante el mes de febrero, se ha recabado información desagregada por sexo relativa a la plantilla al completo relativa al año de 2023, año utilizado como referencia. El análisis de dicha información se ha llevado a cabo con el uso de la **"Herramienta de análisis de la plantilla por sexo"** del Instituto de las Mujeres del Ministerio de Igualdad (2021), herramienta con más de 10 años de creación, y recientemente revisada para que siga la nueva normativa en materia de planes de igualdad.

Para el análisis de carácter cualitativo, se han adoptado las siguientes herramientas y dinámicas:

- ❖ **envío de un cuestionario anónimo** para todas las personas de AICCV mediante google forms a fin de conocer su percepción en relación con las políticas de igualdad, obteniendo un 67% de respuesta de las personas de alta en esos momentos (4/6) 75% tasa relativa de mujeres que contestan y 50% tasa relativa de hombres que contestan. Representa un porcentaje medio de participación. Iremos intercalando cada respuesta entre las diferentes áreas.
- ❖ **comunicación fluida** e intercambios de información mediante teléfono y correo electrónico con la persona Coordinadora de la organización;
- ❖ Una reunión grupal con algunas personas de la plantilla al objeto de partir de sus percepciones y necesidades a la hora de interpretar los datos.
- ❖ **reunión de interpretación** de los datos recabados en el análisis diagnóstico y de detección de medidas específicas;
- ❖ **recogida de información cualitativa** a través del uso de las plantillas ofrecidas por el Ministerio de Igualdad,
- ❖ **análisis DAFO** de la situación de la plantilla;
- ❖ amplia **revisión documental** tanto de la organización como del sector, convenio colectivo, etc.
- ❖ **página web de la organización y redes sociales** www.implantecoclear.org/aiccv

VI. INFORME DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN DE IGUALDAD

Periodo de referencia

Los datos recogidos se refieren al ejercicio 2023, año completo finalizado en el momento de iniciar el diagnóstico. El diagnóstico **supone la recogida de información** sobre el personal teniendo en cuenta sus características desagregando por sexo, **reconocer los aspectos en los que se producen desigualdades y proponer alternativas que puedan incorporarse como acciones en el II PIO.**



El diagnóstico se lleva a cabo a partir del análisis de datos cuantitativos u cualitativos y sirve para identificar las desigualdades, diferencias, desventajas, dificultades y obstáculos que puedan existir en la gestión de la asociación

Fecha de recogida de la información y realización del diagnóstico: La información correspondiente a los datos se ha recogido durante los meses de octubre y noviembre de 2024, meses en que también se desarrolló el informe diagnóstico.

Organigrama

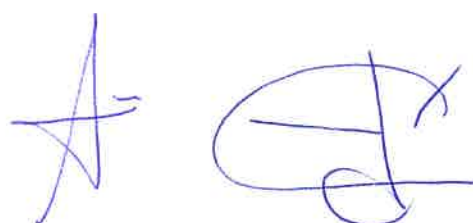


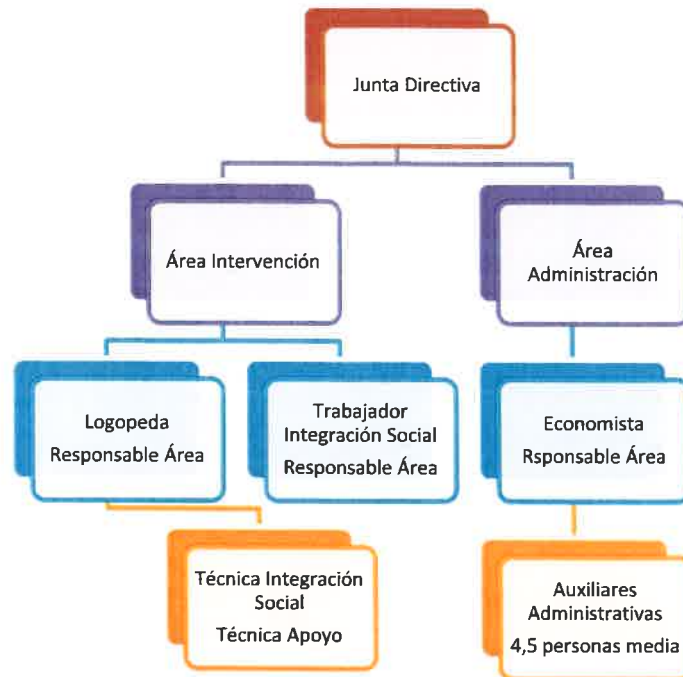
La Junta Directiva, máximo órgano de decisión de la asociación es paritaria, se encuentra 60% masculinizada, y el máximo órgano de representación recae en una mujer.

Durante la realización de este diagnóstico se está preparando la nueva Junta Directiva. Una vez acordada la incluiremos en el cuerpo del Plan de Igualdad.

El personal voluntario en 2019 eran 12 mujeres y 12 hombres, igualdad absoluta y en estos momentos sin variaciones.

Por lo que respecta al organigrama funcional de la plantilla, se encuentra feminizado al 60%.





Las personas asociadas en 2019 eran 531 en la Comunitat Valenciana (276 hombres 52% y 255 mujeres 48%) el 67% de ellos y ellas en Valencia, en estos momentos siguen siendo términos muy igualitarios los datos entre mujeres y hombres.

Respecto a las Personas usuarias no disponemos de datos desagregados por sexo.

De manera general al respecto de igualdad la plantilla considera importante alcanzar la igualdad en la organización.

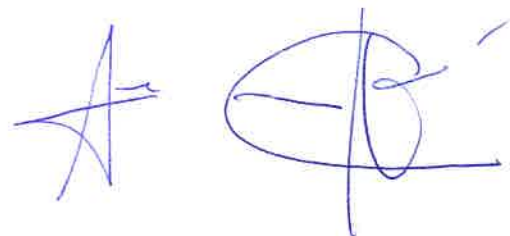
¿Consideras importante alcanzar la igualdad en la organización?
4 respuestas



Análisis cuantitativo de la plantilla:

1. Composición de la plantilla

La evolución de la plantilla desde 2019, fecha del primer diagnóstico hasta ahora ha supuesto un incremento del 50 % de media. Si en 2019 su plantilla estaba compuesta por 3 mujeres, durante el año 2023 la distribución de la plantilla que ha estado de alta ha sido:



TA.1.Total Plantilla por sexo

	Plantilla_Sexo
Hombre	2
Mujer	10
Total general	12



AICCV es una asociación altamente feminizada, donde el **equilibrio global de la organización es 83/17**. Al igual que el resto del tercer sector que se encuentra ampliamente feminizado. Si hablamos del ejercicio en territorio español, la mayoría de las personas son mujeres: 70% frente al 30% de hombres.³

2. Distribución de la plantilla y otras condiciones de trabajo

2.1. Equilibrio de presencia por puesto de trabajo:

TA.2 Análisis por Puesto

Personas por Puesto, según sexo	Hombre	Mujer	Total general
1. ECONOMISTA	1		1
1. PEDAGOGO/A		1	1
1. TRABAJADOR/A SOCIAL	1		1
2. TÉCNICO/A INTEGRACIÓN SOCIAL		1	1
3.AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A		8	8
Total general	2	10	12

% por Puesto, según sexo	Hombre	Mujer
1. ECONOMISTA	100%	0%
1. PEDAGOGO/A	0%	100%
1. TRABAJADOR/A SOCIAL	100%	0%
2. TÉCNICO/A INTEGRAC	0%	100%
3.AUXILIAR ADMINISTRA	0%	100%
Total general	17%	83%

ANÁLISIS DE SEGREGACIÓN POR PUESTO
MASCULINIZADO
FEMINIZADO
MASCULINIZADO
FEMINIZADO
FEMINIZADO
FEMINIZADO

Lo primero a remarcar es que el 66% de la plantilla está contratada bajo la misma categoría laboral "Auxiliar Administrativo/a", y el 100% dentro del Grupo de cotización 7, el más bajo.

3.1. Equilibrio de presencia por Área:

TA.3. Análisis por Área y Puesto

Personas por Área, según sexo	Hombre	Mujer	Total general
- Administración	1	8	9
1. ECONOMISTA	1		1
3.AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A		8	8
- Intervención	1	2	3
1. PEDAGOGO/A		1	1
1. TRABAJADOR/A SOCIAL	1		1
2. TÉCNICO/A INTEGRACIÓN SOCIAL		1	1
Total general	2	10	12

% por Área, según sexo	Hombre	Mujer	Total general
- Administración	11%	89%	100%
1. ECONOMISTA	100%	0%	100%
3.AUXILIAR ADMINISTRATIVO	0%	100%	100%
- Intervención	33%	67%	100%
1. PEDAGOGO/A	0%	100%	100%
1. TRABAJADOR/A SOCIAL	100%	0%	100%
2. TÉCNICO/A INTEGRACIÓN	0%	100%	100%
Total general	17%	83%	100%

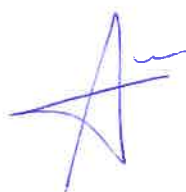
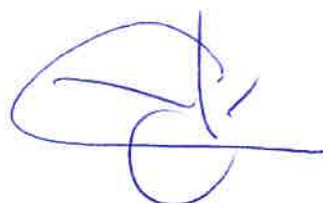
Respecto al análisis por área, de las 9 personas que la componen, 8 son auxiliares administrativas mujeres y la posición de economista está ocupada por 1 hombre. Entendemos que se encuentra en nivel jerárquico superior a ellas.

El área de intervención está ocupada por 2 mujeres (Pedagoga y Técnica de Integración Social) y 1 hombre (Trabajador Social).

La organización se encuentra estructurada físicamente en una localización:

Calle Campos Crespo, núm. 86 bajo, derecha
 Barrio de San Isidro
 46014 Valencia

³ <https://informedelsector.coordinadoraongd.org/informe-2019/resumen-ejecutivo/> Datos extraídos en febrero 2024.

Todas las personas trabajan en ella. No procede un análisis de división por centros.

2.2. Distribución vertical

Si hablamos de cargos de responsabilidad en la organización debemos abordar tanto la Junta Directiva, máximo órgano decisorio, como la plantilla.

Respecto a la Junta Directiva tal y como hemos comentado anteriormente, se encuentra masculinizada sin embargo la Presidencia la ostenta una mujer y se encuentra reestructurándose en estos momentos.

Referente a la plantilla:

Con objeto de poder sacar alguna conclusión utilizaremos el análisis en base a las agrupaciones establecidas por la organización por grupos de cotización:

TA.3.1. Análisis por Nivel y Puesto

Personas por puesto, según sexo	Hombre	Mujer	Total general
1. ECONOMISTA	1		1
1. PEDAGOGO/A		1	1
1. TRABAJADOR/A SOCIAL	1		1
2. TÉCNICO/A INTEGRACIÓN SOCIAL		1	1
3. AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A		8	8
Total general	2	10	12

% por Puesto, según sexo	Hombre	Mujer	Total general
1. ECONOMISTA	100%	0%	100%
1. PEDAGOGO/A	0%	100%	100%
1. TRABAJADOR/A SOCIAL	100%	0%	100%
2. TÉCNICO/A INTEGRACIÓN SOCI	0%	100%	100%
3. AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	0%	100%	100%
Total general	17%	83%	100%

En base a esta clasificación el **equilibrio de presencia por puesto de responsabilidad** (1 y 2) está el 50%, igualdad absoluta. Mientras que el puesto técnico (3) auxiliar administrativa está 100% feminizado. Es decir, la tasa de presencia de mujeres en cargos de responsabilidad es del 20 % y la de hombres es del 100%. Aunque hay que decir que son las personas de más antigüedad en la plantilla. Desconocemos si es así desde el inicio o es una situación nueva.

Distribución por edad:

TA.4.1. Análisis por Edad

Personas por edad, según sexo	Hombre	Mujer
20 o menos	0%	100%
20 a 25	0%	100%
25 a 30	0%	100%
30 a 35	100%	0%
35 a 40	0%	100%
40 a 45	25%	75%



Los datos al respecto de la edad no son demasiado significativos, están todas las bandas representadas y en alto porcentaje se encuentran dentro de la banda maternidad-paternidad entre 25 y 35 años.

Por lo que respecta al **equilibrio en menores de 35 años** solo existen mujeres. Podría ser un indicador de que se contrata preferentemente mujeres. Lo analizaremos en contrataciones.



2.3. Equilibrio por antigüedad:

TA.5 Análisis por Puesto y Antigüedad con 2 hijo/a

Personas por puesto y Antigüedad, según sexo	Hombre	Mujer	Total general
1. ECONOMISTA	1		1
3 a 5 años	1		1
1. PEDAGOGO/A		1	1
1 a 3 años		1	1
1. TRABAJADOR/A SOCIAL	1		1
3 a 5 años	1		1
2. TÉCNICO/A INTEGRACIÓN SOCIAL		1	1
0 a 1 años		1	1
3. AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A		8	8
1 a 3 años		3	3
0 a 1 años		5	5
Total general	2	10	12

La organización tiene una rotación de personal alta, seguramente por ello la mayoría ocupan la misma categoría y debe estar asociados a los proyectos que desarrollan.

Equilibrio en el nivel profesional, por cualificación en estudios:

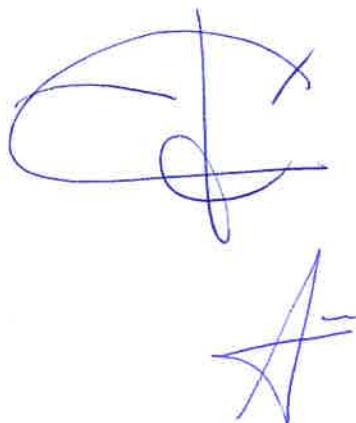
Tal y como queda reflejado en el cuadro, la tasa relativa de presencia de mujeres con estudios universitarios es del 70%, con estudios de grado superior FP 10% y BAT 20%. En el caso de los hombres, el 100% tiene estudios de BAT.

TA.6 Análisis de Puestos por Nivel de Estudios

Personas por puesto y nivel de estudios	Hombre	Mujer	Total general
60 ENSEÑANZAS UNIVERSITARIAS DE MÁSTER		1	1
59 ENSEÑANZAS UNIVERSITARIAS DE GRADO		5	5
55 ENSEÑANZAS UNIVERSITARIAS DE SEGUNDA		1	1
51 ENSEÑANZAS DE GRADO SUPERIOR DE FP		1	1
32 ENSEÑANZAS DE BACHILLER	2	2	4
Total general	2	10	12

Este dato es muy significativo y estaría bien poder analizarlo con las contrataciones a lo largo de la vida de la asociación, por ver si corresponde a una decisión organizativa o es fruto de que cada vez más personas tienen titulación universitaria.

Es fácil que las mujeres se encuentren sobre cualificadas en base a los puestos que ocupan.



2.4. Equilibrio en las responsabilidades familiares:

TA.7 Análisis por Puesto y Número de Hijos-as

Personas por Puesto, según Nº de hijos/as			
	Hombre	Mujer	Total general
1. TRABAJADOR/A SOCIAL	1		1
1	1		1
3.AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A		2	2
2		1	1
1		1	1
Total general	1	2	3

4 personas, 3 mujeres y 1 hombre tienen descendencia, el 33% de la plantilla. Dato similar al resto de la sociedad teniendo en cuenta las bandas de edad.

Si lo analizamos respecto a la antigüedad en la organización no observamos ningún dato destacable ya que hombres y mujeres no comparten años de antigüedad.

TA.5 Análisis por Puesto y Antigüedad con 1 hijo/a

Personas por puesto y Antigüedad, según sexo			
	Hombre	Mujer	Total general
1. TRABAJADOR/A SOCIAL	1		1
3 a 5 años	1		1
3.AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A		1	1
1 a 3 años		1	1
Total general	1	1	2

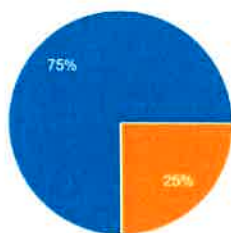
TA.5 Análisis por Puesto y Antigüedad con 2 hijo/a

Personas por puesto y Antigüedad, según sexo		
	Mujer	Total general
3.AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	1	1
0 a 1 años	1	1
Total general	1	1

La situación de personas dependientes mayores se refleja en la encuesta. Este es uno de los aspectos de mejora del cuestionario del Ministerio y de las políticas de igualdad en España, no se tienen en cuenta las circunstancias de personas mayores a cargo, dato de vital importancia en cuanto a medidas de conciliación y que sabemos se incrementará a medio plazo. Por lo que tenemos amplio margen de mejora en este aspecto.

¿Cuál es tu situación de corresponsabilidad en estos momentos? Tengo personas a cargo

4 respuestas



- Menores de 3 años
- Menores entre 3 y 14 años
- Mayores dependientes
- Personas con diversidad
- Personas enfermas crónicas
- No tengo personas a mi cargo



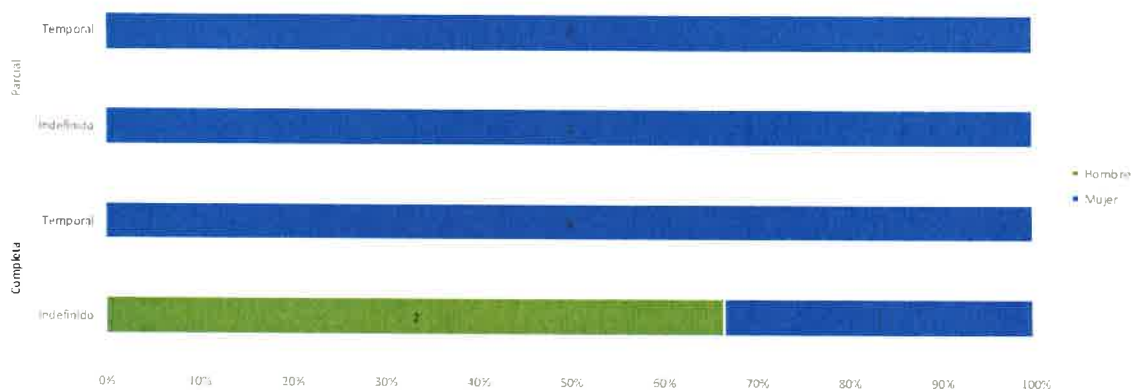

2.5. Reducciones de jornada por conciliación:

Ninguna persona de la plantilla se ha reducido la jornada por motivos conciliadores, ni por otros. Sin embargo 3 personas de la plantilla disponen de jornadas inferiores al 100%, una porque está estudiando, otra por situación familiar le interesaba un puesto de trabajo de menos horas y por último la logopeda porque los proyectos que la emplean no tienen más presupuesto y por tanto no tantos usuarios para cumplir con un horario de 40 horas.

2.6. Equilibrio en el tipo de jornada:

La jornada completa es la mayoritaria en AICCV. Solo dos hombres y una mujer trabajan indefinidos y a jornada completa. Otras 6 mujeres a jornada completa, aunque temporales, suponemos que al estar vinculadas a proyectos temporales. Las otras 3 con contratos parciales, todas mujeres. En estos momentos se está estudiando el paso a contrataciones indefinidas que lo reflejaremos en el seguimiento y evaluación de este plan.

Personas por contrato y jornada, según sexo

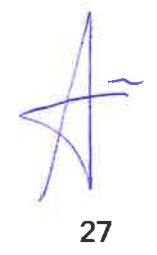


2.7. Equilibrio en horarios y turnos:

Todas las personas de la organización trabajan en jornada partida y no realizan turnos.

TA.10 Análisis por Horario y Turnos

Personas por horario y turnos		
	Hombre	Mujer
☒ Partido	2	10
☐ No	2	10

Análisis de igualdad por materias:

a) Procesos de selección y contratación

La información relativa a los procesos de selección y contratación en el Convenio Colectivo Estatal de Acción e Intervención Social 2022-2024 está poco desarrollada y se encuentra en el Artículo 15: Contratación.

Preguntada la organización al respecto nos dicen abastecerse de:

- Personas que provienen de prácticas anteriores curriculares y no curriculares y personas conocidas por otras relaciones.
- Plataformas como hacesfalta.org u otras.
- De la base de datos que la Plataforma del Voluntariado de la Comunitat Valenciana pone a disposición de todas las organizaciones inscritas a ellas.

No disponen de norma/protocolo de contratación como tal y su proceder sería:

1. La necesidad de ocupar un nuevo puesto de trabajo nace de la aprobación de las ayudas y los puestos en ellas definidos.
2. Una vez recibidos los curriculum se realiza un primer filtro entre la presidencia y personal técnico basándonos en experiencia y habilidades de las personas que se postulan.
3. Una vez se produce ese filtrado, se conciertan entrevistas entre las personas seleccionadas. Esta entrevista la suele realizar la presidenta de la asociación. La realiza en base a su experiencia ya que no dispone de guías de preguntas, etc. No se registra expediente calificado de dichas entrevistas.

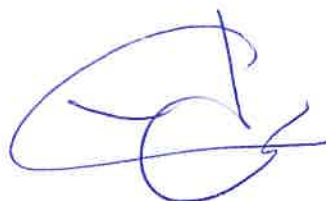
Artículo 14 - Provisión de vacantes y puestos de nueva creación:

Establece que los sistemas de ingreso y provisión de vacantes se regirán por los principios de igualdad de oportunidades, transparencia, publicidad y competencia técnica.

Exige que se comunique internamente la cobertura de dichos puestos, ofreciendo en primer lugar las vacantes al personal de la empresa o entidad que tenga al menos seis meses de antigüedad, para favorecer la promoción interna. Además, se requiere que las organizaciones elaboren una normativa interna que contemple los procedimientos, derechos de participación y consulta, y esta debe ser comunicada a la Comisión Paritaria del Convenio.

AGRUPACIONES ESTABLECIDAS POR LA EMPRESA

		AGRUP.		
Escala-	Puesto-empres	1	2	3
(en blan	1. ECONOMISTA	1		
(en blan	1. PEDAGOGO/A	1		
(en blan	1. TRABAJADOR/A	1		
(en blan	2. TÉCNICO/A INTEGRACIÓN		1	
(en blan	3. AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A			8

Artículo 15 - Contratación:

Este artículo enfatiza la contratación indefinida para fomentar un modelo de relaciones laborales estable y equitativo, con atención especial a la eliminación de desigualdades y la reducción de la temporalidad y rotación del empleo. También se menciona que el personal con contratos temporales o de duración determinada tendrá los mismos derechos que el personal indefinido, salvo algunas particularidades específicas de cada modalidad contractual. No menciona nada más sobre registros de contratación ni referencia a acreditar la no discriminación, etc.

Artículo 61 - Igualdad de oportunidades y no discriminación:

Reitera que las organizaciones del sector deben garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como principio fundamental. Esto incluye equilibrar la presencia de ambos sexos en la plantilla, facilitar el acceso y permanencia de las mujeres en el empleo, y garantizar procedimientos equitativos de selección y formación inicial.

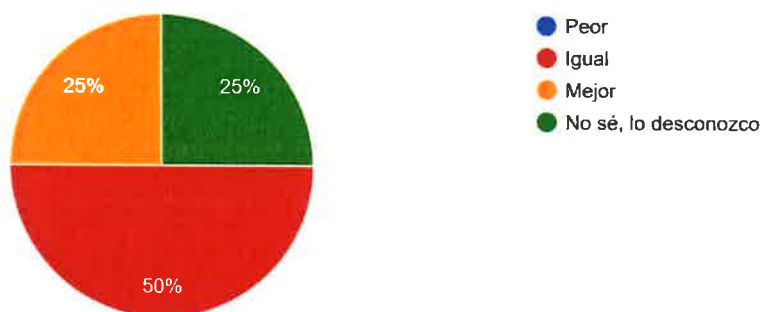
En AICCV no se recopilan el número de curriculums postulados, ni siquiera aquellas personas que pasan a fase de entrevista.

Sería especialmente importante disponer de esto ya que es una empresa con mucha rotación. En 2023 se contrató el 50% (6 mujeres) de las personas dadas de alta en el año. Y 4 de ellas, el 40% también finalizaron su contrato ese mismo año. Solo una de las personas dadas de alta en 2023 continúa trabajando allí a fecha de noviembre 2024. Preguntada sobre la causa de la alta rotación nos indican que se debe a que las contrataciones están ligadas a la concesión de ayudas.

La plantilla al respecto tampoco parece disponer de mucha información.

"En los procesos de selección que realiza la organización hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades por tener en cuenta las capacidades... en función del desempeño del puesto de trabajo"

4 respuestas



b) Formación

En el Convenio Colectivo Estatal de Acción e Intervención Social 2022-2024, el análisis de igualdad por materias relacionadas con formación se encuentra en los siguientes artículos y puntos relevantes:




Artículo 43: Comisión sectorial de formación. Reconoce el derecho de los trabajadores y trabajadoras a realizar estudios y cursos relacionados con el ámbito del convenio, facilitando la formación y promoción profesional sin discriminación alguna.

Incluye objetivos como: Favorecer la formación continua a lo largo de la vida. Adaptar las competencias profesionales al puesto de trabajo y mercado laboral. Las empresas deben adherirse a planes formativos organizados dentro del marco del IV Acuerdo Nacional de Formación Continua.

Respecto al **fomento de la Igualdad en Formación**. Promueve medidas de acción positiva, como garantizar el acceso igualitario a la formación, especialmente en caso de infrarrepresentación de género. Establece criterios de preferencia en la asistencia a cursos para mujeres, hombres mayores de 45 años y personal no cualificado, entre otros.

AICCV dispone de Plan formativo propio con packs de información que todo nuevo/a trabajador/a debe leer y aprender para realizar posteriormente las tareas. También se realizan algunos a disposición de todo el voluntariado de la Comunitat Valenciana por PVCV.

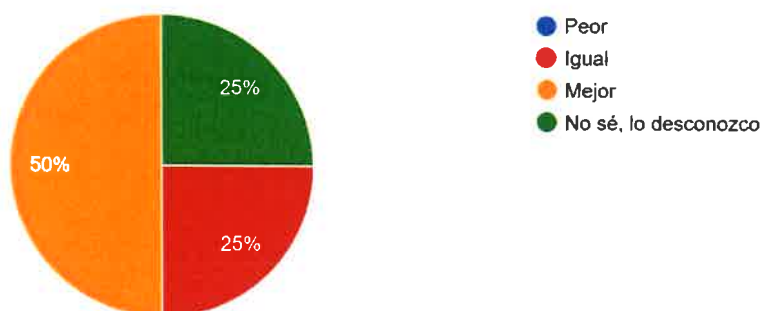
La logopeda en particular realiza formación específica en su puesto anualmente.

Sobre los datos de personas que finalmente realizan estas formaciones u otras a título individual, no hemos encontrado nada recogido en ninguna de sus memorias ni en ningún otro documento.

La opinión de la plantilla refuerza los progresos, pero incide en seguir trabajando en ello.

"La organización ofrece las mismas posibilidades de acceso a los cursos de formación a hombres y mujeres al elaborar los planes formativos en funci...rés demostrado en que todo el personal se forme "

4 respuestas

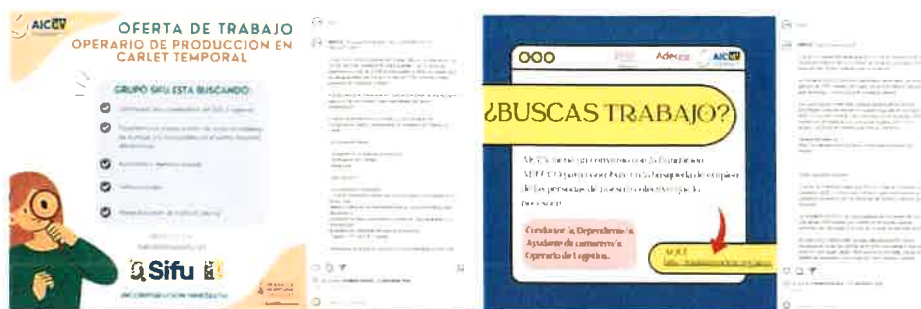


Se recomienda rediseñar un plan formativo y una ficha de medición impacto de las formaciones llevadas a cabo con indicación de número de personas (mujeres y hombres) con capacidad de realizar los cursos y quienes finalmente los realizan, con indicación del sexo y si pertenece a una plantilla de asociación o pertenece al voluntariado. Además de todas las formaciones llevadas a cabo para las personas usuarias.

En este plano de trabajo sobre personas usuarias, y dada la importancia que conlleva el trabajar por la inclusión de personas con mayores dificultades. Os propondría introducir las



medidas que ya venís desarrollando en un área adicional transversal. Es una manera de no olvidar incluir la perspectiva de género en las acciones que tan brillantemente ya estais desarrollando.



c) Promoción Profesional

En AICCV aún no se ha planteado definir un procedimiento para la promoción profesional. En estos momentos, en que se cuentan con más personas, se aborda la posible promoción adecuándose al convenio:

El convenio colectivo trata la promoción profesional principalmente en el **Artículo 14** del Convenio Colectivo sobre "**Provisión de vacantes y puestos de nueva creación**". Los procesos de ingreso y provisión de vacantes se deben regir por los **principios de:**

Igualdad de oportunidades: Todas las personas trabajadoras deben tener la posibilidad de acceder a las vacantes disponibles, sin discriminación.

Transparencia: La información sobre las vacantes debe ser accesible y clara para todas las personas empleadas.

Publicidad: Los procesos de selección deben ser informados públicamente dentro de la entidad.

Competencia técnica: las personas que presenten candidatura deben ser seleccionadas en función de sus competencias y cualificaciones.

Comunicación interna: Antes de cualquier cobertura vacante, la empresa está obligada a realizar un proceso de comunicación interna. Esto significa que debe informar a su propio personal sobre las vacantes disponibles antes de buscar candidatos externos.

Promoción interna: Se establece la prioridad de la promoción interna, favoreciendo que los y las trabajadoras actuales de la organización accedan a los nuevos puestos.

Normativa interna obligatoria: Todas las entidades que aplican este convenio deben elaborar una normativa interna, de cumplimiento obligatorio, que regule:

- La exigencia de ofrecer las vacantes y puestos en primer lugar a trabajadores y trabajadoras actuales con al menos seis meses de antigüedad.
- Los procedimientos de selección, información necesaria y derechos de participación y consulta de la plantilla.



Esta normativa interna debe ser comunicada a la Comisión Paritaria del Convenio (CPIVC) para su registro.

En organizaciones pequeñas del tercer sector, la promoción profesional puede ser un desafío debido a las limitaciones presupuestarias y la naturaleza de las ayudas que suelen recibir. Sin embargo, existen diversas estrategias que pueden promover la promoción profesional y el desarrollo del personal, incluso sin un aumento significativo en los gastos:

Desarrollo de habilidades: Proporcionar oportunidades de formación como las que ya se están realizando como habilidades valiosas que pueden ser útiles para el desarrollo profesional.

Mentoría y coaching: Establecer programas de mentoría dentro de la organización donde las trabajadoras más experimentadas puedan guiar a las menos experimentadas.

Tareas desafiantes: Ofrecer proyectos desafiantes o nuevas responsabilidades que permitan al personal desarrollar y demostrar sus habilidades y competencias.

Reconocimiento del trabajo: Incluso si no es posible ofrecer promociones en términos de salario o título, reconocer y celebrar los logros y contribuciones del personal puede mejorar la moral y la motivación. Además de remunerar el 100% de la jornada sin extensión horaria en algunos de los puestos.

Flexibilidad laboral: Permitir al personal mayor flexibilidad en sus horarios o la posibilidad de trabajar a distancia puede ser visto como un beneficio y una forma de promoción. Como ya se está realizando.

Participación en la toma de decisiones: Involucrar al personal en la toma de decisiones y la planificación estratégica puede proporcionar un sentido de pertenencia y crecimiento.

Redes profesionales: Animar y facilitar la participación en redes profesionales, conferencias y eventos del sector para ampliar las oportunidades de networking y aprendizaje.

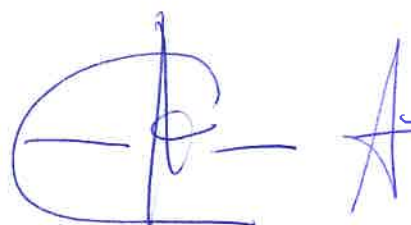
Planificación de carrera: Ayudar al personal a crear planes de desarrollo profesional individuales y brindar asesoramiento en la identificación de objetivos y la planificación de cómo alcanzarlos.

Intercambio de habilidades: Fomentar el intercambio de habilidades y conocimientos entre el personal, lo que puede ayudar en el aprendizaje y desarrollo de nuevas competencias.

Voluntariado y proyectos paralelos: Sumándose a las formaciones que la PVCV pone a su disposición.

Introducción de teletrabajo y la desconexión digital, en los puestos no directamente relacionados con las personas usuarias.

Además de desarrollar la “obligada normativa interna” recomendamos la implementación de alguna de estas estrategias como modo de promover la promoción profesional dentro de la organización, a la vez que estaremos mejorando la satisfacción laboral y la retención de personal, aspecto muy a tener en cuenta en organizaciones del tercer sector, que como hemos visto anteriormente, por la poca estabilidad es muy fácil la fuga de personas válidas buscando mejores condiciones.

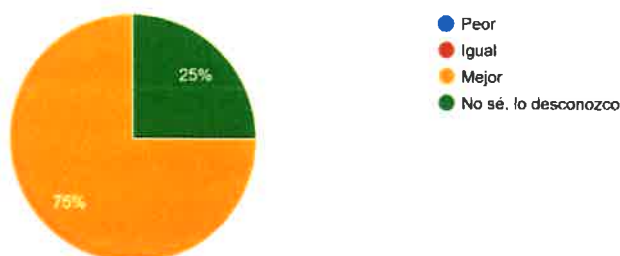


32

En línea con lo que ya se está realizando y la plantilla percibe, pero que aún tiene un espacio de mejora.

"La organización tiene en cuenta la igualdad de oportunidades en su gestión al promover espacios colectivos para la toma de decisiones y al utilizar un lenguaje no sexista"

4 respuestas



d) Condiciones del trabajo y resultados de la auditoría retributiva, así como su vigencia y periodicidad en los términos establecidos en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

El análisis relacionado con las condiciones de trabajo y los resultados de la auditoría retributiva, así como su vigencia y periodicidad en el contexto del Real Decreto 902/2020, está reflejado en el Convenio Colectivo de Acción e Intervención Social 2022-2024. El tema se desarrolla en el contexto de las funciones de la Comisión de Igualdad y la implementación de las medidas establecidas en el capítulo correspondiente al plan de igualdad, descrito en el artículo 61 del convenio, específicamente en las siguientes disposiciones:

Condiciones de Trabajo: Se aborda la implementación de un sistema retributivo objetivo y no discriminatorio por razón de sexo. Esto incluye la evaluación de puestos de trabajo y la auditoría retributiva como mecanismos obligatorios para garantizar la igualdad salarial.

Auditoría Retributiva: las organizaciones están obligadas a realizar auditorías retributivas como parte de su plan de igualdad para identificar y corregir posibles desigualdades. Se menciona que estas auditorías deben actualizarse en función de la vigencia del plan de igualdad, con una duración máxima de cuatro años, asegurando así su carácter periódico.

Auditoría retributiva

Dando respuesta a lo anterior se acomete por parte de AliaenRed en octubre 2024 sobre datos de registro salarial aportado por la organización de 01-01-2023 a 31-12-2023.

1. SISTEMÁTICA DE ANÁLISIS

El presente informe tiene por objeto analizar la compensación total entre hombres y mujeres en la organización, investigando las causas y orígenes de la disparidad retributiva, en caso de existencia, y proponer recomendaciones y definición de indicadores de seguimiento.

De forma paralela, con este análisis se da cumplimiento a lo requerido para la adaptación del diagnóstico y el Plan de Igualdad de la empresa al RD 901/2020 de planes de igualdad y su registro y al RD 902/2020 de igualdad retributiva.

El alcance de esta auditoria salarial comprende el centro de trabajo existente y la situación retributiva de todas las personas trabajadoras de la Asociación AICCV, en cumplimiento de la legislación de igualdad.

La vigencia de esta auditoría será de cuatro años a partir de la inscripción del Plan de Igualdad en el registro, estando vinculada a la duración del Plan de Igualdad.

El ámbito del informe está determinado por las materias que se establecen en el Anexo del RD 901/2020, artículos 7 y 8 del RD 902/2020 y punto 5 de la Recomendación de la Comisión Europea de 7 de marzo de 2014:

» **Análisis del Sistema Retributivo.** 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 (art 7.1 del RD 902/2020), lo que incluye analizar el sistema de valoración de puestos de trabajo, la política retributiva, los procesos de fijación de la retribución en los momentos más relevantes - incorporaciones, promociones y revisiones salariales-.

» **Análisis de diferencias salariales.** Analizar las posibles brechas salariales y sus causas.

» **Plan de actuación.** Establecimiento de un plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas, con determinación de objetivos, actuaciones concretas, cronograma y persona o personas responsables de su implantación y seguimiento (art 8 del RD 902/2020).

El análisis se ha desarrollado bajo la siguiente **metodología**. Realización de un diagnóstico retributivo, para lo cual se han seguido los siguientes pasos:

1. Contextualización de la empresa: actividad, historia, sector, mercado laboral.
2. Proceso de recogida de información:
 - a. Sistema de valoración de puestos de trabajo: descripción del sistema y mapa de puestos.
 - b. Política de retribución de la empresa y convenio colectivo de aplicación, diagnóstico de igualdad.
 - c. Principales datos demográficos y base de datos salariales de la plantilla.
 - d. Entrevistas con responsables de empresa (área de desarrollo de personas) con foco para profundizar en el origen y naturaleza de los conceptos salariales y situaciones históricas de la empresa que puedan incidir en el estudio de la retribución.
3. Cálculo de brecha salarial e identificación de las principales diferencias. Análisis de salarios reales (cantidades realmente percibidas) y salarios teóricos (cantidades anualizadas y ajustadas a jornada completa en el caso de jornadas inferiores al 100%) para obtener una visión completa y real de la Compañía.



4. Análisis de las diferencias y sus causas.

» B - Áreas de mejora y plan de actuación, si procede. Se han realizado los cálculos de brecha salarial no ajustada y brecha salarial ajustada, a través del salario equiparado (anualizado a 12 meses y normalizado a jornada completa en el caso de las jornadas inferiores al 100%) y salarios realmente percibidos.

2. ASPECTOS GENERALES DE LA ORGANIZACIÓN

AICCV se rigen en base al Convenio colectivo de acción e intervención social 2022-2024. (código de convenio n.º: 99100155012015)

3. DESCRIPCIÓN DEL SISTEMA RETRIBUTIVO DE LA ORGANIZACIÓN

Las retribuciones vienen determinadas por su Convenio Colectivo, en base al grupo profesional al que se esté asignado. Tal y como aparece en las últimas páginas del convenio en base a las tablas salariales.

Artículo 4.- ESTRUCTURA SALARIAL

La **jornada de trabajo** está claramente definida en el Artículo 22. Se establece que la jornada máxima de trabajo en cómputo anual

"La jornada anual máxima de trabajo efectivo, durante la vigencia del presente convenio colectivo se establece en 1739 horas anuales para 2023 y 1728 horas para 2024"

La **estructura retributiva** de este convenio está constituida por: A) Salario base. B) Complementos salariales. C) Otras percepciones compensatorias. D) Pagas extraordinarias

Salario Base: que le corresponda por su grupo profesional

Complemento salarial «ad personam»: se extraerán y asignarán aquellos complementos económicos definidos en el presente Convenio de puesto de trabajo que le correspondan al trabajador, estos complementos tendrán la consideración de consolidados.

Organización del trabajo (Art.12): la facultad y responsabilidad de la organización del trabajo, así como la evaluación e incentivación de la productividad, corresponderá a las entidades [...] se fundamenta, entre otros, en los principios siguientes:

- La adecuación de las plantillas de manera que permita un nivel de prestación del servicio de acuerdo, como mínimo, a los parámetros y requerimientos establecidos por las administraciones públicas.
- La racionalización y mejora de los procesos de tratamiento social, preventivos, de inclusión y de acompañamiento y promoción social.
- La profesionalización y promoción.
- La formación y reciclaje del personal.
- La eficacia en el trabajo.
- La eficiencia en el uso de todos los recursos.
- La valoración de los puestos atendiendo al ajuste entre el perfil del puesto y las aptitudes profesionales, la formación y la experiencia profesional del ocupante del mismo.



4. ANÁLISIS DE LAS RETRIBUCIONES

Para analizar las retribuciones recibidas entre trabajadoras y trabajadores durante el ejercicio 2023, hemos partido del registro retributivo aportado por la organización realizado por la gestoría externa que se adjuntan como Anexo a este documento.

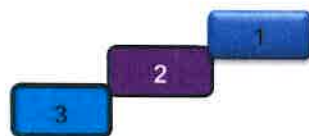
Este es un método de valoración de puestos en base a la escala de puestos adoptada por la organización, que refleja y estructura los puestos de la organización, ofrece confianza respecto a sus resultados, es adecuado al tipo de organización, y cumple con los criterios mínimos exigidos por la legislación sobre igualdad.

Dentro del registro retributivo, la media y la mediana desempeñan una función semejante para comprender la tendencia central de un conjunto de números. La media ha sido tradicionalmente una métrica popular de un punto medio en un conjunto; sin embargo, tiene la desventaja de ser influida por valores separados que son mucho más altos o bajos que el resto de los valores. Por esa razón, la mediana es una métrica de punto medio mejor para los casos en los que un número pequeño de valores atípicos podrían sesgar drásticamente la media. Calculando a partir de esto las retribuciones normalizadas (o equiparadas) a partir de las retribuciones cobradas, las cuales, nos han permitido la comparabilidad de los datos.

A tales efectos, determina la legislación, deberán establecerse en el registro retributivo de cada empresa, convenientemente desglosadas por sexo, la media aritmética y la mediana de lo realmente percibido por cada uno de estos conceptos en cada grupo profesional, categoría profesional, nivel, puesto o cualquier otro sistema de clasificación aplicable. A su vez, esta información deberá estar desagregada en atención a la naturaleza de la retribución, incluyendo salario base, cada uno de los complementos y cada una de las percepciones extrasalariales, especificando de modo diferenciado cada percepción.

Para abordar el desempeño y encuadrar convenientemente, además de utilizar las categorías laborales en base a las que están dadas de alta las diferentes personas y que aparecen relacionadas en el Anexo II del convenio nacional, la organización nos ha facilitado una agrupación escala-empresa:

Las agrupaciones se realizan en base al siguiente detalle organizacional adoptado por la organización:



AGRUPACIONES ESTABLECIDAS POR LA EMPRESA

		AGRUP.		
Escala-€	Puesto-empres	1	2	3
(en blan	1. ECONOMISTA	1		
(en blan	1. PEDAGOGO/A	1		
(en blan	1. TRABAJADOR/A	1		
(en blan	2. TÉCNICO/A INTEGRACIÓN		1	
(en blan	3. AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A			8

RESPONSABLES DE ÁREA (3) – Máximas responsables de la organización en cada una de sus áreas Intervención y Administración. Sobre ellas recae la organización y gestión de las áreas.

PERSONAL APOYO ÁREA (1)- Personas que, en dependencia directa de las responsables, tiene responsabilidad sobre un área estratégica y/o de negocio. Persona que, con equipo a su cargo, se responsabiliza de un área de negocio.

PERSONAL TÉCNICO O ADMINISTRATIVO (3) -Personas dependientes sin personal a cargo.

Para analizar el posible desequilibrio salarial hombres/mujeres en la organización debemos recordar su estructura laboral. Mediremos atendiendo a las agrupaciones profesionales desglosadas por sexo, atendiendo a la media y la mediana de lo realmente percibido considerando el salario base, la antigüedad, los complementos por categoría funcional, las pagas extraordinarias y los complementos de especialidad donde coincidan mujeres y hombres.

La aplicación del principio de transparencia retributiva en las empresas se materializa en tres instrumentos: la valoración de puestos de trabajo, el registro retributivo y la auditoria retributiva.

Recordemos que la valoración de puestos de trabajo es necesaria tanto para la realización del obligatorio registro retributivo como de las auditorías retributivas, cuya obligación se extiende a las empresas que deban/quieran contar con un plan de igualdad.

Históricamente, los trabajos que han sido desempeñados mayoritariamente por mujeres han sido infravalorados con respecto a los que han ocupado los hombres. De esta forma, valorar los puestos de trabajo supone hacer una evaluación de cada puesto en base, exclusivamente, a condiciones objetivas que tengan que ver con su desempeño y escapando a las lógicas tradicionales de la discriminación de género.

6. Auditoria. VPT

En relación a la medición:

- a)
Echa salarial no ajustada – visión general.

Br

Analizados las retribuciones efectivas, observamos que, para el total retributivo de hombres y mujeres en AICCV, la brecha entre los 2 hombres y las 10 mujeres es del 38% en salario base y complementos salariales. Recordemos que las brechas sobre las que la legislación



incide para ser explicadas y solucionadas son las que superan el 25%.

Esta brecha se debe explicar en base a que solo hay 2 hombre y son quienes más antigüedad tienen en la organización, y entre las 10 mujeres muchas de ellas están dadas de alta pocos días y 3 de ellas con jornadas parciales, entre otras una Responsable de Área. Esto hace que la media se vea muy afectada.



REGISTRO RETRIBUTIVO - Promedios

Razón Social: AICCV
 PERIODO DE REFERENCIA fecha inicio 01-01-23
 fecha fin 31-12-23

NIF: G97647937

Etiquetas de fila nº trabaj.	Promedio de 1.a.Fijo personal - base	Promedio de 1.b.Fijo personal - Comp	Promedio de 2.Fijo de puesto	Promedio de 3.Variable de puesto	Promedio de 4.Bonus	Promedio de TOT. Compl	Promedio de TOTAL Salario	Promedio de 5.Extrasalarial	Promedio de TOTAL Retrib	diferencia de salario
Hombre	2	10.481	429	1.765	0	0	2.194	12.675	85	12.760
Mujer	10	6.506	385	1.129	0	8	1.522	8.028	892	8.920

Por lo tanto, pasamos a analizarla en base a la clasificación adoptada por la propia organización una vez anualizada y normalizada. Analizado en base a puestos de responsabilidad y no responsabilidad únicos en los que hay hombres y mujeres, observamos que:

REGISTRO RETRIBUTIVO - RETRIBUCIONES NORMALIZADAS							diferencia de salario
Nivel Resp.	Sexo	nº trabaj.	Promedio de 1.a.Fijo personal - base	Promedio de TOT. Compl	Promedio de TOTAL Salario	Promedio de 5.Extrasalarial	
1	Hombre	2	20.618	3.866	24.484	85	24.569
	Mujer	1	20.618	3.436	24.055	129	24.184

Una mujer más se encuentra en grupo 2, cobra por debajo de la anterior categoría pero no hay hombres en su categoría por lo que no procede comparar, ni debe hacerse por protección de datos al ser solo una persona en esa categoría.

El resto de las personas de la organización cobran en base a la misma categoría y las únicas diferencias vienen dadas por la diferencia de horas o alguna tarea específica. Además, son todas mujeres. No procede el análisis por brecha de género.

Nadie disfruta de reducción de jornada por guarda legal, por lo que este hecho no causa impacto en la organización.

7. CONCLUSIONES DEL SISTEMA RETRIBUTIVO -AUDITORÍA:

En general, la estructura salarial de la Asociación AICCV cumple con los principios de igualdad retributiva establecidos por el RD 902/2020. No se evidencian desigualdades significativas que sugieran discriminación por género.

Aunque se recomienda revisar los criterios de asignación de funciones y responsabilidades para asegurar que la valoración de los puestos de trabajo sea equitativa y justificada a las funciones que realmente se realizan. Se observan demasiados roles profesionales bajo el mismo paraguas de categoría y Grupo Profesional.

Se propone un plan de acción para revisar y ajustar las políticas de retribución a una VPT con la herramienta recomendada por el Ministerio, en base a la que se realice un profundo análisis de


 38

cada uno de los puestos y continuar con el monitoreo y análisis regular del registro salarial para garantizar que además de no ser discriminatorio en base al género, tampoco lo es en base al desempeño.

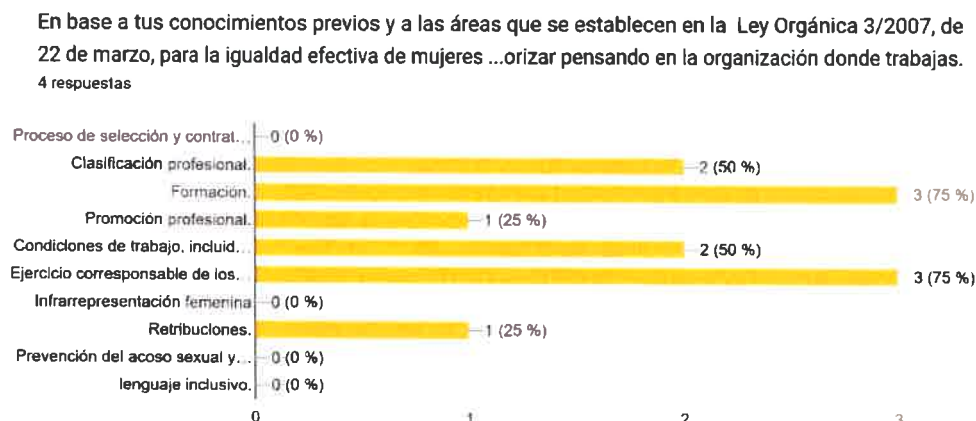
e) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

La corresponsabilidad tiene que ver con la distribución equilibrada en el seno del hogar de las tareas domésticas, el cuidado de hijos, hijas y personas dependientes, los espacios de educación y trabajo, permitiendo a sus miembros el libre desarrollo de intereses, contribuyendo a alcanzar la igualdad real y efectiva. Este concepto se encuentra presente en distinta regulación normativa de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

El objetivo principal de la presente área es conocer cómo se gestiona la conciliación en la organización. Este asunto es uno de los retos más importantes de la sociedad en la que vivimos, de manera especial en España. Los cambios sociodemográficos, económicos y culturales que caracterizan a las sociedades de hoy en día, así como la creciente incorporación, la permanencia de las mujeres en el trabajo remunerado y la mayor implicación de los hombres en el ámbito doméstico y de cuidados de la familia han situado esta cuestión en el primer plano de las agendas políticas.

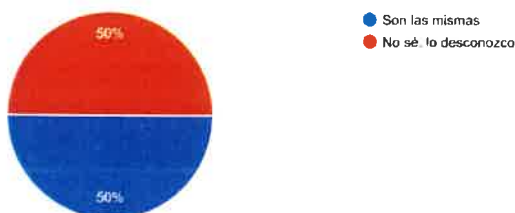
El convenio colectivo aborda el tema de la corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral en el **Artículo 30**. En este artículo se establece que los permisos retribuidos por nacimiento cubren 16 semanas para la madre biológica y el mismo período para el progenitor no biológico, entre otras disposiciones. También se menciona el derecho a permisos por técnicas de reproducción asistida y hospitalización de neonatos, lo que refleja un esfuerzo por equilibrar las obligaciones laborales con las familiares y personales, pero no recoge medidas más allá de las obligadas por legislación y ni siquiera estas se encuentran bien reflejadas.

Todo esto puede afectar la estructura organizativa y la estrategia de recursos humanos, y podría requerir una planificación cuidadosa para maximizar el talento y mantener la continuidad del personal clave. Máxime cuando es una de las preocupaciones de la plantilla al respecto de los ámbitos preferentes a trabajar, tal y como se acredita en el gráfico:



Y además es un área donde existe mucha acción de mejora aunque sea en términos de mejorar la comunicación a la plantilla.

"Las medidas conciliadoras son: flexibilidad horaria, tele trabajo, libre elección de vacaciones y turnos y parte de la formación en horario laboral ...Se ha introducido alguna más desde entonces,Cuál?"
4 respuestas



f) Retribuciones

Teniendo en cuenta el **Artículo 58**. Cláusula general de no discriminación del Convenio se prohíbe la discriminación salarial por razón de género, asegurando igualdad de retribución para puestos equivalentes.

También se deben garantizar condiciones laborales y salariales que promuevan la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Estas disposiciones buscan garantizar un sistema retributivo que sea justo y no discriminatorio, en consonancia con los principios de igualdad establecidos en la **Ley Orgánica 3/2007**.

Analizando los datos recabados del registro retributivo para el ejercicio 2023, se constata que no existe discriminación salarial ni tampoco brecha salarial discriminatoria entre hombres y mujeres.

No se observan diferencias en las retribuciones de las distintas categorías profesionales en el salario base.

En relación con los complementos salariales, se puede apreciar diferencias en función de la antigüedad, pero esta está en concordancia con el tiempo que llevan en la organización por lo que no denota discriminación alguna.

Sería conveniente, tal y como aparece en documento de Auditoria Retributiva punto d.3. de este mismo documento y en [\(Anexo 3\)](#) de Auditoria Retributiva, realizar un análisis detenido de todos los puestos, recomendando empezar por la definición en fichas de Puestos y la Valoración de los mismos por factores y subfactores. Un análisis cualitativo más detallado que posicione a cada persona en el organigrama funcional y en la categoría que más se asemeje a las funciones realizadas. Con esto estaríamos trabajando también por la carrera profesional y promoviendo una mayor estabilidad de la plantilla.

g) Infrarrepresentación femenina

Una de las modificaciones presentadas en su momento por el RD 6/2019, de 1 de marzo, fue la incorporación de la infrarrepresentación femenina entre las materias de análisis obligatorio en



el diagnóstico previo a los Planes de Igualdad.

El empleo precario, la segregación horizontal y vertical son características de una amplia parte del trabajo remunerado realizado por las mujeres. El área de infrarrepresentación femenina se muestra fundamental a fin de conseguir una mayor representación de las mujeres en aquellas categorías profesionales en que se hallan infrarrepresentadas, de forma que se consiga o se mantenga la paridad entre mujeres y hombres y se elimine la feminización o masculinización de determinados grupos o categorías profesionales.

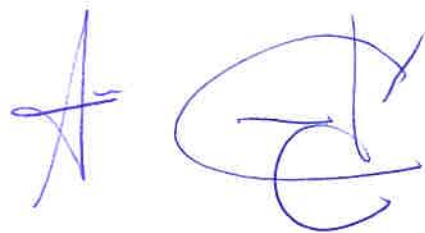
En el caso de AICCV, este fenómeno también se produce, algo propio del tercer sector. A pesar de la poca representatividad de hombres en la plantilla, ellos se encuentran en posiciones de más liderazgo. Es cierto, que es una situación arrastrada desde el origen de la organización al ser las dos personas con más antigüedad.

Dentro de una **asociación el máximo órgano de toma de decisiones es la Junta Directiva** de la misma, por lo que corresponde también analizarla en base al análisis de posibles segregaciones e infrarrepresentaciones. Como ya hemos mencionado varias veces en este documento, un aspecto clave que caracterizan al Tercer Sector es la participación de las mujeres en sus diferentes ámbitos, desde empleo hasta voluntariado. La presencia de la mujer en cargos directivos y la brecha de género en el mundo laboral sigue siendo una tarea pendiente para muchos sectores, incluido el sector social.

Según apunta el estudio '**La presencia femenina en el Tercer Sector**'⁴ elaborado por la Fundación Lealtad, el "49% de los miembros de patronatos y juntas directivas son mujeres, y el 53% de las ONG analizadas están dirigidas por una mujer". Datos que ponen de manifiesto la feminización del sector, así como su aproximación a la paridad de género.

Sin embargo, y aunque los progresos son sustanciales, el estudio también revela una tendencia que no debe pasar desapercibida para las ONGs. Y es que el porcentaje de mujeres directoras y la ocupación de órganos de gobierno por estas, desciende notablemente en aquellas organizaciones cuyos presupuestos anuales superan los 5 millones de euros. De tal modo, cuanto mayor es la organización, menor es la presencia de las mujeres. Por ello, a pesar de que el techo de cristal cada vez es más fino en este sector, la realidad es que aún queda trabajo por hacer y camino por recorrer.

En AICCV la distribución de la Junta Directiva responde también a esta situación mayoritaria en el Tercer Sector. Sería interesante analizar todas las composiciones de la Junta Directiva desde su inicio, por ver si se ha feminizado o mantenido estable.



⁴ <https://www.fundacionlealtad.org/el-tercer-sector-mas-cerca-de-la-paridad/>



Respecto a la composición de la plantilla existe una cierta infrarrepresentación en posiciones de liderazgo, aunque sería conveniente volver a analizarlo una vez realizada la Valoración de puestos de trabajo.

h) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo y salud laboral

El convenio colectivo establece varios aspectos relacionados con la salud laboral:

Vigilancia de la Salud (Artículo 46): La organización debe garantizar la vigilancia periódica del estado de salud de los trabajadores/as, mediante reconocimientos médicos relacionados con los riesgos inherentes al trabajo. Esta vigilancia es voluntaria, a menos que sea indispensable para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de trabajadores/as o para verificar si su estado de salud podría ser un peligro.

Protección de Personal Sensible a Riesgos (Artículo 47): Se garantiza protección específica a trabajadores/as que, debido a características personales o estado biológico, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. La organización deberá considerar estos aspectos en las evaluaciones de riesgo y adoptar medidas preventivas necesarias.

Información y Formación en Salud Laboral (Artículo 48): Cada trabajador/a debe recibir información y formación suficiente y adecuada en materia preventiva, tanto al momento de su contratación como cuando cambien sus funciones o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

Seguridad y Salud Laboral (Artículo 49): La organización garantizará la seguridad y la salud del personal en todos los aspectos relacionados con el trabajo, entregando, si es necesario, protocolos de actuación para evitar riesgos laborales y psicosociales. Además, se deben cumplir las disposiciones sobre seguridad y salud laboral contenidas en la legislación vigente.

Participación del Personal en Prevención de Riesgos Laborales (PRL) (Artículo 50): Se fomenta la participación del personal en todo lo relacionado con la salud laboral mediante la designación



de Delegadas de Prevención y la formación de comités de seguridad y salud.

Estos artículos proporcionan un marco integral para la gestión de la salud y seguridad en el trabajo, abordando desde la vigilancia médica hasta la participación activa de trabajadoras en la prevención de riesgos. Pero no hemos encontrado en los documentos de salud laboral referencias a abordarlo de manera diferencial entre mujeres y hombres. Habría de solicitarse a la empresa que provee de la salud laboral.

Respecto a bajas laborales durante el año 2023. Ha habido bajas laborales a finales de 2023 y principios de 2024 de larga duración que terminó con el contrato temporal de la trabajadora y por tanto finalizó la relación laboral con la misma.

La organización dispone de un PROTOCOLO Y PROCEDIMIENTO CONTRA EL ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO Y ACOSO LABORAL asociado al I PIO y tienen externalizados el inicio de los procedimientos en la asesoría y gestión integral CENTECO. Al que debido a los cambios legislativos ocurridos los dos últimos años y a que se dispone ahora de modelos más actualizados, se recomienda como primera medida la redacción de un nuevo protocolo. A valorar por la Comisión de Seguimiento y evaluación en dejarlo fusionado en uno o dividirlo en función de la tipología de acoso.

Los hechos de acoso sexual y de acoso por razón de sexo en el ámbito laboral son contrarios al principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres y constituyen manifestaciones de discriminación y violencia contra las mujeres, causando sufrimientos, daños y otras consecuencias negativas sobre la dignidad, la salud, la seguridad, la autonomía y el empleo de las implicadas, así como sobre el clima laboral de sus entornos y, en conjunto, sobre las relaciones sociales y la mentalidad cultural de la sociedad de la que forman parte. Unos hechos de extrema gravedad que son, por tanto, manifestaciones específicas de una amplia problemática social de gran magnitud, como son las violencias machistas, de raíz heteropatriarcal.

Preguntada la plantilla al respecto, existe confusión al respecto del protocolo, a pesar de disponer de uno dentro del I PIO. Sería conveniente volver a difundirlo o realizar alguna medida asociada a que sean conscientes de la existencia y de su importancia.



La organización ha informado de la ruta a seguir ante un caso de acoso sexual o por razón de sexo.

4 respuestas



Necesario a pesar de decir no conocer ningún tipo de acoso en la organización. Habitualmente cuando existe desconocimiento al respecto es habitual que no se sepa identificar una actitud como de acoso. No quiere esto decir que hay existido, pero si que estas respuestas no podemos atribuirles tanta fiabilidad.

¿Conoces el caso de alguna persona de la organización, en algún momento, que haya sufrido acoso por parte de otra persona de la organización?

4 respuestas



Sin embargo, si están muy volcada como organización en la prevención de acoso escolar como forma de violencia. Entendemos estará enfocada en su objetivo fundamental, las personas implantadas cocleares, pero es un lugar magnífico desde el que comenzar a profundizar en si existen diferencias también entre mujeres y hombres implantados cocleares.






Revisado el estudio “Acoso Escolar en Implantados Cocleares” de Federación AICE [“No Hagas Oídos Sordos Al Acoso Escolar”](#). Es destacable el esfuerzo y el impacto del gran estudio que han realizado, sin embargo, quisiera señalar que el análisis basado únicamente en el indicador de sexo limita el alcance del estudio para comprender las complejas dinámicas sociales que influyen en la experiencia de las personas con implantes cocleares. Incorporar un enfoque de género podría proporcionar datos más ricos y significativos.

La socialización diferencial de género influye en las expectativas, roles y experiencias de hombres y mujeres en diversos contextos, incluida la salud. Por ejemplo, podría explorarse cómo las mujeres y los hombres perciben las barreras al acceso a los servicios de implantación coclear, o cómo influyen las expectativas de género en el seguimiento de los tratamientos y los cuidados.

Un análisis con perspectiva de género podría identificar, por ejemplo, si las mujeres enfrentan más obstáculos en el acceso al tratamiento debido a su papel de cuidadoras en el hogar o si los hombres tienen menor adherencia a los controles médicos por estereotipos asociados a la masculinidad. Además, al analizar los casos de violencia en el ámbito sanitario, el género puede ser una clave variable para entender los tipos y patrones de agresión experimentados.

Transversalizar el género no solo enriquece el análisis, sino que también amplía las oportunidades para diseñar intervenciones más efectivas y equitativas. Por ejemplo, con datos desglosados por género y analizados desde esta perspectiva, podrían implementarse programas más específicos que respondan a las necesidades reales de hombres y mujeres.

El hecho de que ya hayan recopilado datos y avanzado en el análisis proporciona una base sólida. Incluir la perspectiva de género en este punto puede hacerse mediante una revisión adicional de los datos y preguntas de investigación ya planteadas, maximizando el valor del esfuerzo invertido y haciendo que los resultados del estudio sean más útiles y aplicables.



Por tanto, os animo a considerar esta perspectiva como una oportunidad de innovación en vuestros análisis, lo que os permitirá no solo ampliar el impacto de este estudio u otros, sino también posicionarnos como referentes en la integración de la perspectiva de género en investigaciones sobre salud auditiva.

Incluir la perspectiva de género puede ayudar a responder preguntas como: ¿Por qué ciertos perfiles de tendencia a ser más vulnerables en determinadas situaciones? ¿Qué roles sociales están reforzando ciertos comportamientos? Este enfoque puede ser el puente hacia soluciones más efectivas.

Os propongo algunos ejemplos concretos de su utilidad y rentabilidad de tiempo para desarrollar en proyectos futuros específicos y claros para demostrar cómo la transversalización del género podría enriquecer el análisis, sin suponer una gran carga adicional:

Datos desagregados por roles y contextos: No basta con saber que hay más hombres agresores; Sería útil identificar cómo los roles asociados al género (como el poder o la masculinidad tóxica) inciden en sus acciones. Esto permitiría desarrollar programas preventivos más ajustados.

Análisis de vulnerabilidades diferenciadas: Las mujeres pueden ser más vulnerables en ciertos entornos debido a roles tradicionales que las colocan en posiciones de cuidado o dependencia. Estos datos podrían mejorar las estrategias de apoyo a las víctimas.

Cambio en la narrativa: Considerar el género permite superar análisis simplistas como "hombres agreden más" para explorar por qué las dinámicas de poder y las desigualdades estructurales perpetúan ciertas conductas.

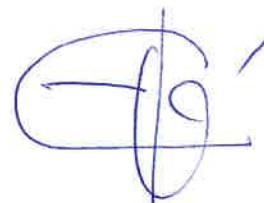
Rentabilidad del tiempo: Introducir preguntas sobre género en las herramientas ya diseñadas (cuestionarios, entrevistas) no requiere mucho tiempo adicional, pero los resultados pueden ser mucho más significativos. Por ejemplo, pregunte no solo por el sexo de los participantes, sino también por sus creencias sobre roles de género, su posición en el hogar o sus experiencias previas relacionadas con expectativas de género. E incluso transversalice el sexo, que ya tienen recogido con el resto de los indicadores: edades, roles, etc.

Todo ello vendría a enriquecer la labor que ya estais realizando en los centros educativos. Estas acciones, si bien no forman parte de el área de Prevención de Acosos en la organización, si puede formar parte de acciones de transversalidad en las personas sobre las que actuáis y la sociedad en su conjunto.

i) Lenguaje inclusivo y no sexista

El convenio colectivo en cuestión aborda el uso de lenguaje inclusivo y no sexista en su **Artículo 58**, bajo la cláusula general de no discriminación. Esta cláusula prohíbe cualquier discriminación basada en raza, sexo, orientación sexual, religión, etnia, opción política o sindical, o edad, particularmente en materia salarial, asegurando la igualdad de oportunidades en empleo, formación, promoción y desarrollo en el trabajo. También establece que tanto mujeres como hombres deben recibir igual salario por igual trabajo y garantiza la igualdad en las condiciones de empleo.

Revisada la documentación interna que se nos han facilitado y la página web de la organización



46

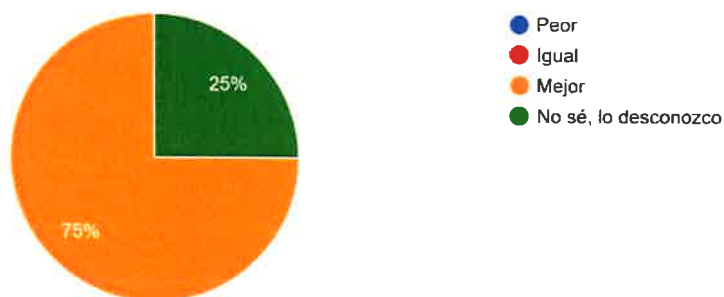
y redes sociales, concluimos que el lenguaje utilizado por AICCV, de manera general es no sexista además de inclusivo. No solo los textos, también las imágenes que aparecen vinculadas a ellos.



La organización dispone de guía de consulta sobre lenguaje no sexista e inclusivo. Desconocemos si algunas personas de la asociación se han formado al respecto ya que la formación, como hemos mencionado, no se recoge. Pero la plantilla también tiene una alta percepción de contemplar la perspectiva en sus comunicaciones.

"La organización tiene en cuenta la igualdad de oportunidades en su gestión al promover espacios colectivos para la toma de decisiones y al utilizar un lenguaje no sexista"

4 respuestas



Y no se señala como una prioridad a trabajar, sino que van todas en la línea de mejorar la conciliación y se considera se está realizando un buen trabajo en la inclusión de medidas para la igualdad entre hombres y mujeres.



Del 0 al 5 ¿qué grado de satisfacción tienes con la implantación del Plan de igualdad en la organización?
4 respuestas



j) Transversalidad de la perspectiva de género en su “producto/servicio”

Si bien el objeto último de un Plan de Igualdad es la promoción de la igualdad hacia adentro de la organización, por coherencia básica con el trabajo social impulsado por las organizaciones del Tercer Sector, estaría bien afianzar hacia fuera de la organización. Conviene no perder de vista la necesaria complementariedad de ese trabajo con la integración de género en las intervenciones sociales.

El análisis de género constituye, por tanto, la herramienta previa y necesaria para promover la igualdad de género en cualquier acción o intervención social.

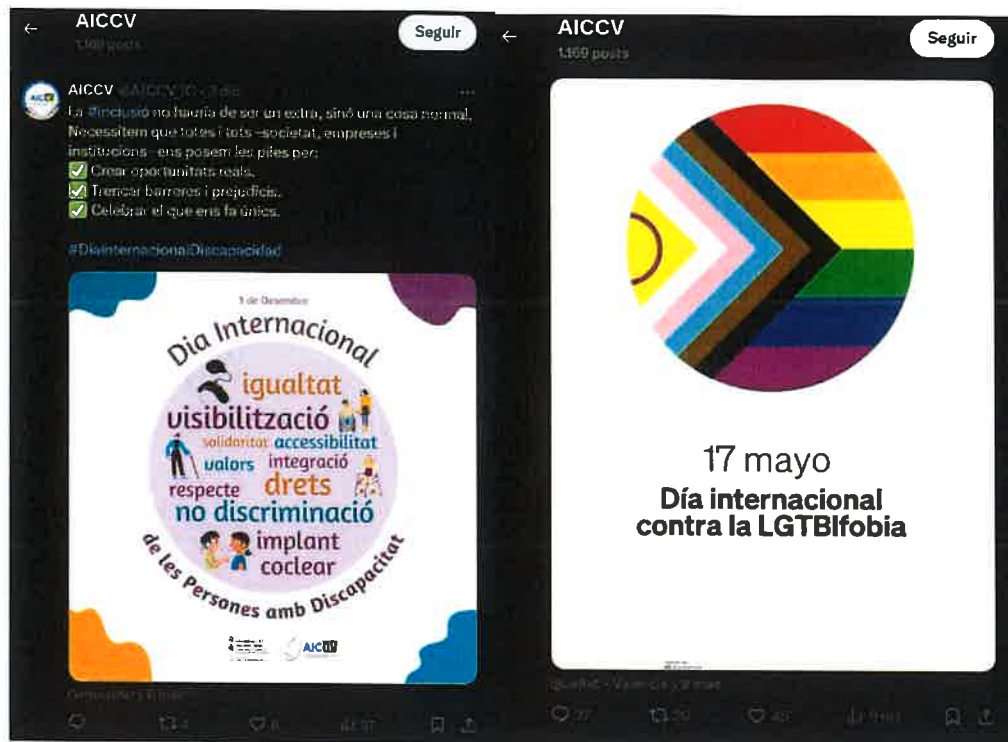
En general, las organizaciones muestran una tendencia a priorizar la segunda estrategia sobre la primera, concretándose en metodologías y herramientas de planificación sensibles al género para el diseño, la ejecución, el seguimiento y la evaluación de proyectos e intervenciones sociales (es decir, los “productos” de la organización). Sin embargo, estas estrategias no se analizan ni evalúan formando parte del Plan de Igualdad.

Las estrategias de impulso de género requieren de una amplia participación del personal de la organización y a todos los niveles, tanto técnicos y administrativos, como políticos y de toma de decisiones, así como de acciones positivas y recursos adecuados para su puesta en práctica a medio y largo plazo. En definitiva, una organización “sexista”, difícilmente podrá llevar a cabo proyectos sensibles a la igualdad de género de manera coherente. De ahí la necesidad de que todo aparezca recogido en el mismo documento como garantía de coherencia de la organización.

Aplicar el análisis de género nos permite comprender mejor la vida de las mujeres y los hombres, tanto de dentro de la organización como aquellas personas (voluntariado y/o personas usuarias) que van a verse afectadas por la intervención. Si tenemos en cuenta la cantidad de personas que, de una u otra manera, se ven interpeladas por las actividades de las organizaciones del tercer sector, será fácil concluir que, si nuestro objetivo es “cambiar la realidad existente” hacia otra menos discriminatoria, es necesario contemplar dentro del Plan de Igualdad indicadores de género en nuestras intervenciones. Dotaremos de más sentido a nuestra dedicación.

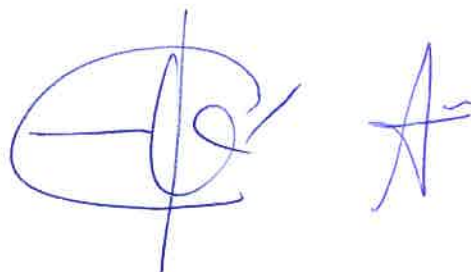
Dado que no hemos podido revisar ninguno de los proyectos de la organización, al no ser públicos, no podemos concluir que AICCV esté apostando por diseñar y aplicar proyecto teniendo en cuenta la perspectiva de género. Más allá de alguna aportación insertada en redes

sociales que va dirigida más a la inclusión de diferencias que a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.



Teniendo en cuenta esta trayectoria y el impacto que sus acciones tienen pensamos pueden ser modelo de buenas prácticas para otras organizaciones si aprovechan la herramienta estratégica que es un Plan de Igualdad y la transversalizan con el resto de los planes y políticas de la organización. Interseccionando la perspectiva de género entre la visibilización que ya realizan de manera maravillosa respecto a la de personas con discapacidad.

Conclusiones D.A.F.O. y estrategia elección objetivos y medidas:



DAFO general AICCV:

DEBILIDADES	AMENAZAS
Alta rotación de personal: Un 40% de las personas contratadas en 2023 finalizó su contrato el mismo año, lo que dificulta la estabilidad del equipo. Falta de protocolos formales: Ausencia de normativas en selección, contratación y promoción profesional. Carencia en la recopilación y análisis de datos. Segmentación de la plantilla: Concentración de mujeres en categorías laborales más bajas (auxiliares administrativas), mientras los cargos de mayor responsabilidad están ocupados por hombres (100%). Dependencia de subvenciones: Contrataciones sujetas a la aprobación de ayudas, lo que limita la sostenibilidad laboral. Infrarrepresentación masculina: Aunque la feminización es una fortaleza, la baja representación de los hombres podría limitar la diversidad en ciertos aspectos y reforzar los estereotipos de género en el sector. Carencia de planes formativos internos: Falta de una estructura para la formación continua y el desarrollo profesional del equipo.	Precariedad estructural del tercer sector: Dependencia de financiación pública y subvenciones que afectan la estabilidad del personal. Persistencia de roles de género tradicionales: La concentración de mujeres en roles administrativos puede perpetuar desigualdades en la estructura organizativa. Falta de regulación externa: Ausencia de control en la implementación de medidas de igualdad podría derivar en desigualdades inadvertidas. Competencia en la captación de talento: Dificultades para atraer y retener profesionales cualificados debido a la alta rotación y limitaciones salariales. Impacto limitado del plan de igualdad: Si no se formalizan los procesos, el plan podría no alcanzar todo su potencial transformador.



FORTALEZAS	OPORTUNIDADES
Feminización de la plantilla: Una alta representación femenina (83%) refleja un entorno diverso y con potencial para fomentar políticas de igualdad. Compromiso con la igualdad: Implementación previa de un Plan de Igualdad (2019-2024) con un cumplimiento cercano al 90,9%. Paridad en la Junta Directiva y en el voluntariado. Alta cualificación de los trabajadores: 70% de las mujeres con estudios universitarios, lo que aporta un valor añadido a la calidad de las intervenciones. Metodología y herramientas utilizadas: Uso de herramientas avanzadas del Ministerio de Igualdad para el análisis y recogida de datos desagregados por sexo. Envío de cuestionarios internos para conocer la percepción de la plantilla sobre la igualdad. Sector alineado con valores inclusivos: La actividad de acción e intervención social favorece una cultura organizativa sensible a las desigualdades.	Marco normativo favorable: Obligación de implementar planes de igualdad según el RD 901/2020, lo que puede fortalecer las políticas de igualdad existentes. Y adecuación a Convenio sectorial. Sensibilización creciente en el tercer sector: Mayor presión normativa y social para integrar la perspectiva de género en todas las áreas. Avance en digitalización y teletrabajo: Potencial para ampliar medidas de conciliación y atraer talento diverso. Mejora de procesos internos: Formalización de procedimientos de selección y promoción para garantizar la igualdad de oportunidades. Ampliación del impacto social: Incorporación de la perspectiva de género en las actividades dirigidas a usuarias/os, lo que podría posicionar a la organización como referente en el sector. Colaboraciones estratégicas: Posibilidad de fortalecer alianzas con entidades del tercer sector y organismos públicos para compartir recursos y buenas prácticas en igualdad.



Estrategia de actuación:

Considerando el contexto y las necesidades específicas de la organización AICCV proponemos como estrategia más apropiada para los próximos cuatro años la de **Debilidades-Oportunidades (DO): Fortalecer la Gestión de RRHH** que propone desarrollar una gestión de RRHH más efectiva y neutral, aprovechando la participación activa de las personas empleadas para reformar las políticas internas, parece ser especialmente relevante y transformadora.

Esta estrategia aborda varios puntos críticos identificados en los documentos proporcionados y puede tener un impacto significativo y positivo en la organización. Aquí se detalla cómo implementarla por cada una de las materias/áreas, hemos incluido las opiniones, sugerencias o recomendaciones sobre aspectos relacionados con la igualdad en la organización o con el cuestionario que la plantilla propone.

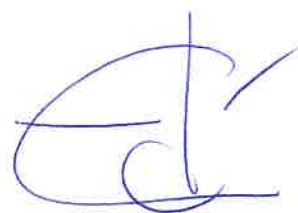
VII. DEFINICIÓN DE OBJETIVOS CUALITATIVOS Y CUANTITATIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD.

A partir del diagnóstico (análisis datos cuantitativos y cualitativos) se proponen los siguientes objetivos que tendrá el II Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la asociación **AICCV (2025-2029)**.

Objetivo General:

Promover y consolidar una cultura organizacional basada en la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en la AICCV, garantizando la equidad en el acceso, la permanencia y la promoción dentro de la entidad, así como en la representación y toma de decisiones. Todo ello mediante la transversalización de la perspectiva de género en la gestión interna, la formación, la comunicación y las relaciones con las personas usuarias y el voluntariado, con especial atención a la intersección entre género y diversidad funcional

Este objetivo responde a los hallazgos del diagnóstico, que identifican la necesidad de fortalecer la estabilidad laboral, reducir la segregación vertical y horizontal en la plantilla, formalizar procesos con criterios de igualdad y mejorar la formación en género. También busca aprovechar las fortalezas de AICCV, como su compromiso con la igualdad y su impacto en el tercer sector, posicionándola como una organización referente en buenas prácticas.

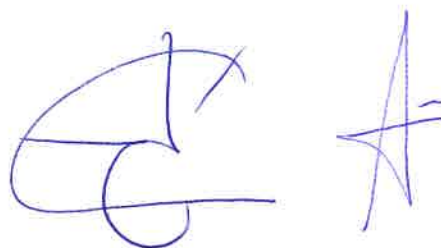


Objetivos Generales y Específicos por áreas de actuación según tabla:

Área	OGE	OBJETIVOS ESPECÍFICOS
1. Proceso de selección y contratación	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en los procesos de selección y contratación, minimizando cualquier sesgo de género y fomentando prácticas inclusivas, transparentes y profesionalizadas.	Formalizar el proceso de selección mediante un protocolo documentado que contemple igualdad de oportunidades, objetividad y transparencia.
		Diversificar las fuentes de captación para garantizar la amplitud de perfiles y evitar limitaciones en el acceso a los procesos.
2. Clasificación profesional	Garantizar la equidad y la igualdad de oportunidades en la clasificación profesional, minimizando la segregación vertical y horizontal por género y asegurando un desarrollo profesional equilibrado para todas las personas en la organización.	Establecer criterios objetivos y transparentes para la valoración y clasificación de los puestos de trabajo.
		Reducir la feminización en categorías laborales más bajas, promoviendo una distribución más equitativa entre hombres y mujeres en los niveles de responsabilidad.
3. Formación	Promover la igualdad efectiva en el acceso, participación y aprovechamiento de las acciones formativas, asegurando que la formación contribuya al desarrollo profesional equitativo de toda la plantilla y a la reducción de las brechas de género en la organización.	Diseñar acciones formativas con perspectiva de género que respondan a las necesidades específicas detectadas en el diagnóstico.
		Asegurar que las formaciones ofrezcan oportunidades para reducir la segregación vertical y horizontal.
		Capacitar al equipo en aplicación de perspectiva de género
		Garantizar la igualdad de acceso a las oportunidades formativas para mujeres y hombres en todas las categorías profesionales.




Área	OGE	OBJETIVOS ESPECÍFICOS
4. Promoción profesional	Fortalecer la promoción profesional equitativa dentro de la organización	Diseñar y formalizar un sistema de promoción interna con criterios objetivos y transparentes.
5. Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres	Garantizar la igualdad efectiva en las condiciones de trabajo, promoviendo la equidad salarial y mejorando las prácticas laborales con perspectiva de género para asegurar un entorno justo, inclusivo y libre de discriminación.	Asegurar la igualdad retributiva entre mujeres y hombres
		Asegurar la igualdad retributiva entre mujeres y hombres
		Establecer mecanismos de evaluación continua
6. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	Promover la corresponsabilidad y la conciliación efectiva en el ámbito laboral, personal y familiar, garantizando un reparto equitativo de responsabilidades y fomentando medidas que permitan a las personas trabajadoras equilibrar sus obligaciones.	Implementar medidas efectivas de conciliación laboral que beneficien por igual a mujeres y hombres, eliminando sesgos de género en su aplicación.
		Sensibilizar a la plantilla sobre la importancia de la corresponsabilidad en el ámbito personal y familiar con el objetivo, tanto en el trabajo presencial como en el a distancia, de evitar la perpetuación de roles y fomentar la corresponsabilidad laboral entre mujeres y hombres.



Área	OGE	OBJETIVOS ESPECÍFICOS
7. Infrarrepresentación femenina	Promover la participación equitativa de mujeres en todos los niveles y ámbitos de la organización, reduciendo la segregación vertical y horizontal y asegurando la igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres.	Reducir la concentración de mujeres en roles tradicionalmente feminizados y promover la diversidad en todas las áreas profesionales.
8. Retribuciones	Garantizar la igualdad retributiva en la organización mediante la implementación de un sistema transparente y equitativo, ajustado a las responsabilidades, competencias y desempeños de cada puesto, eliminando cualquier brecha salarial por	Implementar una herramienta formal de valoración de puestos que integre la perspectiva de género.
		Garantizar la transparencia en la Estructura Retributiva
9. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	Desarrollar un entorno laboral seguro y libre de cualquier forma de acoso sexual y por razón de sexo, fortaleciendo la prevención, detección y actuación ante posibles casos mediante medidas efectivas y la sensibilización de toda la plantilla y resto de grupos de interés..	Poner en marcha y difundir el Protocolo de actuación adoptado en la organización en el seno del I PIO
		Sensibilizar a toda la plantilla sobre la importancia de prevenir y actuar frente al acoso laboral con enfoque de género.
		Establecer canales de comunicación seguros y confidenciales para la denuncia de casos.




Área	OGE	OBJETIVOS ESPECÍFICOS
10. Área de salud laboral	Promover un entorno laboral seguro y saludable que considere las diferencias de género, garantizando la igualdad efectiva en la prevención de riesgos laborales, la vigilancia de la salud y las medidas de bienestar en la organización.	
11. Área de comunicación y lenguaje no sexista	Garantizar una comunicación inclusiva, respetuosa y no sexista en todos los ámbitos de la organización, contribuyendo a la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.	Asegurarnos como medida de difusión que todo lo que redactemos y publiquemos desde nuestra entidad está escrito en lenguaje no sexista e inclusivo, tanto en comunicaciones externas como internas.
12. Área Transversal de género	Incorporar de forma efectiva la perspectiva de género en todas las áreas de actuación de la organización, garantizando que la igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres sea un principio transversal en la gestión interna y en las intervenciones externas.	Establecer indicadores claros para evaluar el impacto de la perspectiva de género en proyectos internos y externos.
		Sensibilizar y formar a la plantilla y órganos de dirección en transversalidad de género.
		Diseñar e implementar herramientas y metodologías para incorporar la perspectiva de género en todas las áreas
		Promover la integración de la perspectiva de género en las actividades dirigidas a los colectivos atendidos por la organización.



VIII. DESCRIPCIÓN DE MEDIDAS CONCRETAS, PLAZO DE EJECUCIÓN Y PRIORIZACIÓN DE LAS MISMAS, ASÍ COMO DISEÑO DE INDICADORES QUE PERMITAN DETERMINAR LA EVOLUCIÓN DE CADA MEDIDA Y DOTACION ECONÓMICA.

El I PIO recoge un total de 37 medidas que se ejecutarán a lo largo de su vigencia distribuidas de la manera en que aparecen más abajo. Cada una de ellas desarrollada en fichas individuales (Anexo 5) y dando respuesta al cronograma siguiente de número medidas por año y área.



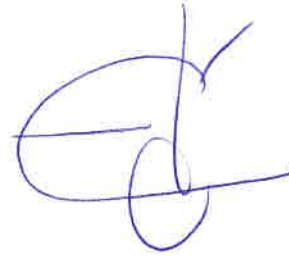
[illegible]

Han sido propuestas, negociadas y aprobadas por la Comisión Negociadora y responden con coherencia a los resultados del diagnóstico, así como a los recursos y medios disponibles para lograr dar cumplimiento a los objetivos establecidos.

Presupuesto Coste económico: Se ha realizado una estimación entre coste de herramientas que se externalizan y pagan, coste de otros recursos y materiales, así como desplazamientos y

coste de horas del personal asalariado dentro de sus competencias, y estimamos la cantidad de recursos económicos con que dotaremos a este I PIO será de 2.000 € anuales para el primer año de vigencia y de 1.000 € para el segundo, tercer y cuarto año del mismo.

IX. ÁREAS DE ACTUACIÓN Y PERSONAS RESPONSABLES PARA LA IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LAS MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD.



AREA 1. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

DEBILIDADES	FORTALEZAS	Área	OGE	Nº	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	IND. RESULTADOS	MEDIDAS	1	2	3	4	RESPONSABLE
1. Falta de protocolo estructurado. 2. Subjetividad en las entrevistas. 3. Poca diversificación de fuentes de captación. 4. Inexistencia de criterios objetivos y transparentes.	1. Compromiso por parte de la dirección. 2. Transparencia en ciertas prácticas. 3. Plantilla diversa.	1. Proceso de selección y contratación	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en los procesos de selección y contratación, minimizando cualquier sesgo de género y fomentando prácticas inclusivas, transparentes y profesionalizadas.	1	Formalizar el proceso de selección mediante un protocolo documentado que contemple igualdad de oportunidades, objetividad y transparencia.	1.1.	Diseño, elaboración e implementación de un protocolo de selección:	X	C	C	C	Lola Zamora
				2		1.2.	Estudiar la posibilidad de incluir que en condiciones de idoneidad, en los procesos de selección V/o promoción se de prioridad a las mujeres en los puestos de responsabilidad.	X	C	C	C	
				3		1.3.	Revisión V/o Ampliación de las fuentes de captación	X	C	C	C	
				3	Diversificar las fuentes de captación para garantizar la amplitud de perfiles y evitar limitaciones en el acceso a los procesos.							Lola Zamora



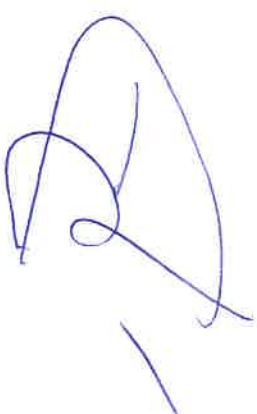
AREA 2. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

DEBILIDADES	FORTALEZAS	Area	OGE	Nº	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	IND. RESULTADOS	MEDIDAS	1	2	3	4	RESPONSABLE
1. Segregación vertical 2. Falta de un sistema estructurado de promoción interna	1. Compromiso previo con la igualdad 2. Alta cualificación femenina 3. Apertura a la mejora	2. Clasificación profesional	Garantizar la equidad y la igualdad de oportunidades en la clasificación profesional, minimizando la segregación vertical y horizontal por género y asegurando un desarrollo profesional equilibrado para todas las personas en la organización.	4 5	Establecer criterios objetivos y transparentes para la valoración y clasificación de los puestos de trabajo. Reducir la feminización en categorías laborales más bajas, promoviendo una distribución más equitativa entre hombres y mujeres en los niveles de responsabilidad.	2.1. 2.2.	Disponer criterios objetivos y transparentes para la valoración y clasificación de los puestos de trabajo. Diseñar un plan de promoción interna para equilibrar la representación de género en puestos de mayor responsabilidad.			X	C	Vicent Vilarrejo
0 0 2 2												



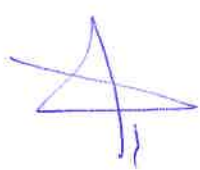

AREA 3. FORMACION

DEBILIDADES	FORTALEZAS	Area	OGE	Nº	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	IND. RESULTADOS	MEDIDAS	1	2	3	4	RESPONSABLE
1. Ausencia de un plan formativo estructurado y adaptado con perspectiva de género. 2. Falta de indicadores que permitan medir el impacto de la formación en la equidad de género.	1. Alta cualificación de la plantilla 2. Disponibilidad de formaciones gratuitas y recursos de la Plataforma del Voluntariado de la Comunidad Valenciana.	3. Formación	Promover la igualdad efectiva en el acceso, participación y aprovechamiento de las acciones formativas, asegurando que la formación contribuya al desarrollo profesional equitativo de toda la plantilla y a la reducción de las brechas de género en la organización.	6	Diseñar acciones formativas con perspectiva de género que respondan a las necesidades específicas detectadas en el diagnóstico.	3.1.1.	Diseño de un Plan Formativo con Perspectiva de Género		x	C	C	Paula Sánchez
				7	Asegurar que las formaciones ofrezcan oportunidades para reducir la segregación vertical y horizontal.	3.2.1.	Implementar un sistema para la selección y elección de cursos que conformen el plan formativo anual (Tripartita) y el plan de comunicación asociado al mismo.		X	C	C	Paula Sánchez
				8	Capacitar al equipo en aplicación de perspectiva de género	3.3.1.	Capacitar a las personas responsables de los procesos en materia de selección inclusiva y minimización de sesgos	X		X		Paula Sánchez
				9	Garantizar la igualdad de acceso a las oportunidades formativas para mujeres y hombres en todas las categorías profesionales.	3.4.1.	Igualdad en el Acceso a la Formación		x		x	Paula Sánchez
				10		3.4.2.	Ofrecer talleres y cursos que preparen a la plantilla para asumir roles de mayor responsabilidad.		x			Paula Sánchez
				5				1	4	3	3	



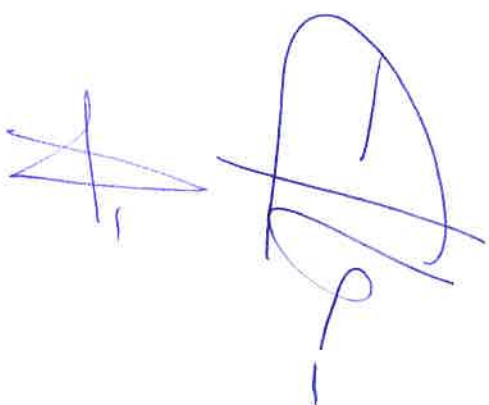

AREA 4. PROMOCION PROFESIONAL

DEBILIDADES	FORTALEZAS	Área	OGE	Nº	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	IND. RESULTADOS	MEDIDAS	1	2	3	4	RESPONSABLE
1. Falta de un sistema formalizado para la promoción interna y el desarrollo profesional. 2. Sobrerrepresentación masculina en los puestos de mayor responsabilidad. 3. Ausencia de criterios objetivos y transparentes para los procesos de promoción.	1. Alta cualificación del personal femenino (70% con estudios universitarios). 2. Compromiso de la organización con la igualdad, evidenciado en planes previos. 3. Cultura organizativa que favorece la adopción de medidas equitativas.		Fortalecer la promoción profesional equitativa dentro de la organización	11	Diseñar y formalizar un sistema de promoción interna con criterios objetivos y transparentes.	4.1.1.	Realización de fichas individuales y detalladas de cada uno de los puestos de trabajo y las posibilidades de promoción de los mismos.		X			Vicent Villarejo
				12		4.1.2.	Diseño de un protocolo de promoción de carrera. Priorizando a mujeres cualificadas en puestos subrepresentados.			X		Vicent Villarejo
				2				0 1 1 0				

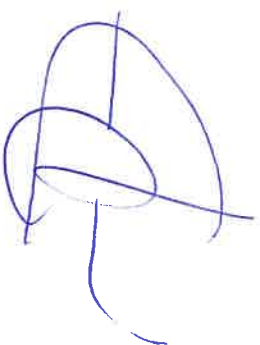
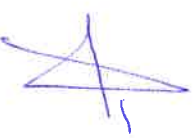
AREA 5. CONDICIONES DEL TRABAJO INCLUIDA LA AUDITORIA SALARIAL ENTRE MUJERES Y HOMBRRES

DEBILIDADES	FORTALEZAS	Área	OGE	Nº	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	IND. RESULTADOS	MIEDIDAS	1	2	3	4	RESPONSABLE
1. Falta de criterios objetivos y claros para la asignación de complementos salariales. 2. Baja conciliación en la plantilla sobre desigualdades en las condiciones de trabajo. 3. Ausencia de indicadores regulares para evaluar la igualdad en las condiciones laborales.	1. Compromiso previo con la igualdad reflejado en el Plan de igualdad anterior. 2. Alta representación femenina en la plantilla, lo que facilita la aplicación de medidas inclusivas. 3. Boletines laborales iniciales que ya incluyen teletrabajo y flexibilidad horaria. 4. Posibilidad de acceder a subvenciones o recursos externos para implementar medidas.		Garantizar la igualdad efectiva en las condiciones de trabajo, promoviendo la equidad salarial y mejorando las prácticas laborales con perspectiva de género para asegurar un entorno justo, inclusivo y libre de discriminación.	13	Asegurar la igualdad retributiva entre mujeres y hombres	5.1.1.	Realizar VPT en función de factores y subfactores elegidos por la organización.			X		Lola Zamora
				14	Asegurar la igualdad retributiva entre mujeres y hombres	5.1.2.	Estructurar un organigrama a partir de la VPT realizada.		X	X	Lola Zamora	
				15	Establecer mecanismos de evaluación continua	5.2.1.	Mejora de las Condiciones de Trabajo mediante el seguimiento y evaluación de indicadores clave.		X	C	Lola Zamora	
				3				0	0	3	2	



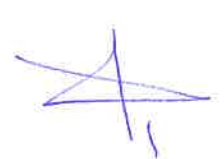
AREA 6. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

DEBILIDADES	FORTALEZAS	Área	OGE	Nº	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	IND. RESULTADO OS	MEDIDAS	1	2	3	4	RESPONSABLE
1.Baja participación masculina en medidas de conciliación, perpetuando roles de género tradicionales.	1.Bompronso de la dirección y el equipo con la igualdad y la mejora continua.	6. Ejercicio correspondiente de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	Promover la corresponsabilidad y la conciliación efectiva en el ámbito laboral, personal y familiar, garantizando un reparto equitativo de responsabilidades y fomentando medidas que permitan a las personas trabajadoras equilibrar sus obligaciones.	16	Implementar medidas efectivas de conciliación laboral que beneficien por igual a mujeres y hombres, eliminando sesgos de género en su aplicación.	6.1.1.	Introducir en la Ficha de puesto de trabajo un apartado sobre teletrabajo y posibilidad de flexibilidad horaria y desconexión digital.		X	C	C	Lola Zamora
2.Baja de conocimiento sobre los derechos y medidas disponibles entre la plantilla.	2.Presencia de un protocolo inicial que puede ser actualizado y fortalecido.			17	Sensibilizar a la plantilla sobre la importancia de la corresponsabilidad en el ámbito personal y familiar con el objetivo, tanto en el trabajo presencial como en el a distancia, de evitar la perpetuación de roles y fomentar la corresponsabilidad laboral entre mujeres y hombres.	6.2.1.	Difusión del Plan de Conciliación a la plantilla. Introducirlo en Poch de bienvenida.		X	C	C	Lola Zamora
3.Ausencia de indicadores claros para medir el impacto de las medidas de conciliación.	3.Plantilla altamente sensibilizada respecto a la importancia de la conciliación.			18		6.2.3.	Creación de un buzón de sugerencias anónimo y permanente tipo "canal de denunciar".		X	C		Lola Zamora
				3				0	2	3	3	

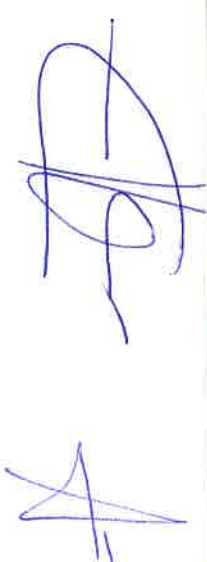
AREA 7. INFRAREPRESENTACIÓN FEMENINA

DEBILIDADES	FORTALEZAS	Área	OGE	Nº	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	IND. RESULTADOS	MIEDIDAS	1	2	3	4	RESPONSABLE
1.Bonificación de mujeres en categorías laborales más bajas. 2.Baja de mujeres en los órganos de decisión y liderazgo. 3.Ausencia de acciones positivas para promover la igualdad en áreas masculinizadas.	1.Malta cualificación de las mujeres en la plantilla (70% con estudios universitarios). 2.Bompromiso previo de la organización con la igualdad (Plan de igualdad anterior con alto nivel de implementación). 3.Boluntad directiva para implementar medidas de equidad.	7. Infrarrepresentación femenina	Promover la participación equitativa de mujeres en todos los niveles y ámbitos de la organización, reduciendo la segregación vertical y horizontal y asegurando la igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres.	19	Reducir la concentración de mujeres en roles tradicionalmente feminizados y promover la diversidad en todas las áreas profesionales.	7.1.1.	Análisis de la Situación Actual		X	C	C	Paula Sánchez
				20		7.1.2.	Diseño e implementación de Acciones Positivas resultantes de la medida anterior			X	C	Paula Sánchez
				2					0	1	2	2

AREA 8. RETRIBUCIONES

DEBILIDADES	FORTALEZAS	Área	OGE	Nº	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	IND. RESULTADOS	MEDIDAS	1	2	3	4	RESPONSABLE
1. Falta de una herramienta formalizada para la valoración de puestos que permita ajustar las retribuciones de manera objetiva. 2. Concentración de mujeres en puestos de menor categoría salarial. 3. Bajas sensibilización de la plantilla sobre la importancia de la igualdad retributiva.	1. Compromiso de la dirección con la igualdad retributiva, evidenciado en el Plan de Igualdad previo. 2. Base de datos salarial consolidada, lo que facilita el análisis de brechas y ajustes. 3. Convenio colectivo que establece criterios objetivos básicos para la estructura retributiva.	8. Retribuciones	Garantizar la igualdad retributiva en la organización mediante la implementación de un sistema transparente y equitativo, ajustado a las competencias y responsabilidades, desempeños de cada puesto, eliminando cualquier brecha salarial por razón de género.	21	Implementar una herramienta formal de valoración de puestos que integre la perspectiva de género.	8.1.	Implementación de una Herramienta de Valoración de Puestos (VPT)			X		Paula / Vicent / Laia
				22	Garantizar la transparencia en la Estructura Retributiva	8.2	Enviar las tablas salariales y los criterios de asignación a todo el personal por correo, una vez al año. Mientras no se tenga la VPT	X	X			Laia Zamora
				2								



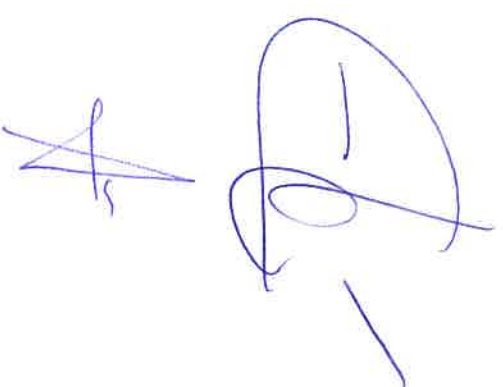
AREA 9. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

DEBILIDADES	FORTALEZAS	Área	OGE	Nº	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	IND. RESULTAD OS	MEDIDAS	1	2	3	4	RESPONSABLE	
1.Bajo conocimiento del protocolo existente entre la plantilla. 2.Falta de formación específica para responsables en la detección y gestión de casos. 3.Ausencia de un canal de denuncia claro y confidencial. 4.Posibles consecuencias ilegales en caso de manejo inadecuado de casos.	1.Compromiso de la organización con la igualdad y la prevención del acoso. 2.Existencia de un protocolo previo que puede ser mejorado. 3.Buena disposición para la formación y sensibilización. 4.Gran margen para asegurar el posicionamiento como organización referente en la prevención del acoso sexual y por razón de sexo en su sector.	9. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	Desarrollar un entorno laboral seguro y libre de cualquier forma de acoso sexual y por razón de sexo, fortaleciendo la prevención, detección y actuación ante posibles casos mediante medidas efectivas y la sensibilización de toda la plantilla y resto de grupos de interés..	23	Poner en marcha y difundir el Protocolo de actuación adoptado en la organización en el seno del I PIO	9.1.1	Repesición y Difusión del Protocolo: En la página web y asegurar su difusión a través de todos los canales de comunicación interna. Incluir el protocolo en los materiales de bienvenida para el nuevo personal.		X	C	C	C	Laila Zamora
				24	Sensibilizar a toda la plantilla sobre la importancia de prevenir y actuar frente al acoso laboral con enfoque de género.	9.2.1	Establecer un programa de formación anual obligatoria para todo el personal sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo, incluyendo talleres sobre cómo identificar,			X	X	X	Laila Zamora
				25		9.2.2	Capacitar al personal de RRHH sobre los derechos de las víctimas de la violencia de género y evaluar la implementación de un buzón anónimo, propio o en colaboración con especialistas, para la recepción de denuncias de acoso, garantizando la confidencialidad y la seguridad de las víctimas.					X	Laila Zamora
				26	Establecer canales de comunicación seguros y confidenciales para la denuncia de casos.	9.3.1						X	Laila Zamora
				4					1	2	2	4	



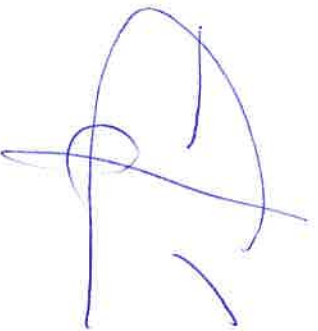
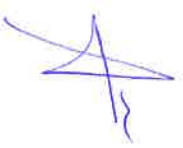
AREA 10. SALUD LABORAL

DEBILIDADES	FORTALEZAS	Área	OGE	Nº	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	IND. RESULTADOS	MEDIDAS	1	2	3	4	RESPONSABLE
1. Ausencia de evaluaciones de riesgos con enfoque de género. 2. Falta de sensibilización en la plantilla sobre riesgos específicos para mujeres y hombres. 3. Dificultad en la plantilla respecto al protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo y acoso laboral. 4. Escasa formación en prevención de riesgos psicosociales y salud emocional.	1. Existencia de un protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo y laboral. 2. Compromiso previo de la organización con la igualdad, con resultados positivos en planes anteriores. 3. Plantilla sensibilizada sobre la importancia de un entorno laboral saludable.	Área de salud laboral	Promover un entorno laboral seguro y saludable que considere las diferencias de género, garantizando la igualdad efectiva en la prevención de riesgos laborales, la vigilancia de la salud y las medidas de bienestar en la organización.	27		10.1.1	Incorporación de la perspectiva de género en las evaluaciones de riesgos laborales		X	C	C	Laila Zamora
				28		10.1.2	Fomento del bienestar emocional y prevención de riesgos psicosociales			X	C	Laila Zamora
				2					0 1 2 2 2			



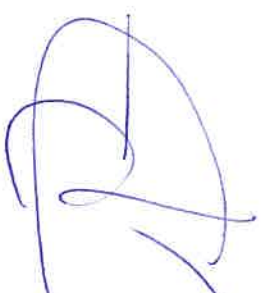
AREA 11. COMUNICACION Y LENGUAJE NO SEXISTA

DEBILIDADES	FORTALEZAS	Área	OGE	Nº	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	IND. RESULTADOS	MEDIDAS	1	2	3	4	RESPONSABLE
1.Escasa sensibilización y formación en la plantilla respecto al lenguaje no sexista. 2.Dependencia de proveedores externos que pueden no cumplir con los criterios de comunicación inclusiva.	1.Existencia de un manual de estilo o guía interna formal sobre lenguaje inclusivo. 2. Compromiso de la dirección con la igualdad y la implementación de un Plan de Igualdad. 3.Percepción positiva general de la plantilla hacia la igualdad de género. 4.Existencia de ejemplos de buenas prácticas en comunicación inclusiva dentro de la organización.	11. Área de comunicación y lenguaje no sexista	Garantizar una comunicación inclusiva, respetuosa y no sexista en todos los ámbitos de la organización, contribuyendo a la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.	29	Asegurarnos como medida de difusión que todo lo que redactemos y publiquemos desde nuestra entidad esté escrito en lenguaje no sexista e inclusivo, tanto en comunicaciones externas como internas.	11.1.1	utilización del Manual Lenguaje Inclusivo AICCV, que oriente al personal sobre la comunicación inclusiva.	x	C	C	C	Paula Sánchez
				30		11.1.2	Realización de talleres para el fomento de un lenguaje inclusivo y no sexista. Dentro del plan formativo anual. Pensado para las personas nuevas que no dispongan de formación.		x	C	C	Paula Sánchez
				31		11.1.3	Revisión de Documentos y Materiales Existentes		x	x		Paula Sánchez
				32		11.1.4	Supervisión de Proveedores Externos	x	C	C	C	Paula Sánchez
				4					2	4	4	3

AREA 12. TRANSVERSAL DE GÉNERO

DEBILIDADES	FORTALEZAS	Área	OGE	Nº	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	IND. RESULTADO OS	MEDIDAS	1	2	3	4	RESPONSABLE
1.Baja de formación específica en transversalidad de género para la plantilla y directivos. 2.Escasa incorporación de indicadores de género en proyectos y actividades. 3.Falta de herramientas y metodologías claras para implementar la perspectiva de género en todas las áreas. 4.Desconocimiento del impacto de las desigualdades de género en los colectivos atendidos por la organización.	1. Compromiso demostrado de la dirección y la plantilla con la igualdad de género. 2. Experiencia previa en la implementación de medidas de igualdad como el PIO (2019-2024). 3. Alta representación femenina en la plantilla, que favorece la incorporación de medidas de igualdad. 4. Potencial para posicionarse como referente en igualdad de género en el sector del Tercer Sector.	12. Área Transversal de género	Incorporar de forma efectiva la perspectiva de género en todas las áreas de actuación de la organización, garantizando que la igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres sea un principio transversal en la gestión interna y en las intervenciones externas.	33	Establecer indicadores claros para evaluar el impacto de la perspectiva de género en proyectos internos y externos.	12.1.1.	Fomentar la colaboración con otras organizaciones del tercer sector, grupos comunitarios y partes interesadas para compartir recursos.			X	C	Paula Sánchez
				34		12.1.2.	Continuar difundiendo interna y externamente nuestro recorrido de compromiso con la igualdad. Garantizando el trabajo en red también tendrá.	X	C	C	C	Vicent Villarejo
				35	Sensibilizar y formar a la plantilla y órganos de dirección en transversalidad de género.	12.2.1.	Sensibilización y formación		X		X	Paula Sánchez
				36	Diseñar e implementar herramientas y metodologías para incorporar la perspectiva de género en todas las áreas	12.3.1.	Diseño de herramientas y metodologías			X	C	Paula Sánchez
				37	Promover la integración de la perspectiva de género en las actividades dirigidas a los colectivos atendidos por la organización.	12.4.1.	Integración de la perspectiva de género en las actividades externas		X	C	C	Paula Sánchez
				5				1	2	4	5	




X. APROBACIÓN

El presente Plan de Igualdad ha sido aprobado por la Comisión Negociadora, en reunión celebrada el 12 de marzo de 2025 ([Anexo 7](#)). Acordando además en ella designar persona responsable para su presentación en registro REGCON y a Visado GVA.

XI. SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA

El **seguimiento** durante todo el desarrollo del Plan de Igualdad permitirá comprobar la consecución de los objetivos propuestos para cada medida y conocer el proceso de desarrollo con el fin de introducir otras medidas si fuera necesario o corregir posibles desviaciones.

La **evaluación** del Plan de Igualdad permitirá la revisión de las prácticas en función de sus resultados para facilitar el cumplimiento del objetivo de igualdad de la asociación PORTI MUJER. Será evaluado y revisable cada año, recogiendo la evaluación en una memoria o informe. Al finalizar los dos primeros años se llevará a cabo una **evaluación intermedia**. Y próxima la finalización de los 4 años, será objeto de evaluación final para determinar, si procede, a la revisión de las medidas y determinar el grado de consecución. En ese momento también se acordará y comenzará la negociación del II Plan de Igualdad.

Para la elaboración de la evaluación se contará con los instrumentos necesarios para la recogida y análisis de la información, siendo estos: fichas, actas de reuniones, informes semestrales y cualquier otra documentación que la Comisión de seguimiento considere necesaria para la realización de la evaluación.

Procedimiento para el desarrollo del seguimiento y evaluación: medirá como mínimo:

- El conocimiento de las medidas y acciones implantadas: el grado de conocimiento permitirá evaluar la calidad de la comunicación tanto de los contenidos como de los canales informativos.
- La utilización de las medidas y acciones implantadas: permitirá evaluar si las medidas han sido acordes a las necesidades de la entidad y en caso de un escaso uso de ellas, detectar si están existiendo obstáculos que dificultan su utilización.
- La **satisfacción** con las medidas y acciones implantadas: permitirá saber si las medidas están correctamente planteadas y son la respuesta necesaria a las necesidades del personal trabajador.
- **Seguimiento:** La información recogida se plasmará en informes semestrales coincidiendo con la periodicidad de las reuniones de la Comisión de Igualdad. Los informes harán referencia a la situación actual de la Plataforma de ONG de Acción Social

y la evolución que ha experimentado con la puesta en marcha y desarrollo de las medidas del Plan de Igualdad a medida que se van implementando.

El sistema de seguimiento y evaluación será realizado mediante la recogida de fichas “**Medidas-Seguimiento**”, como la que aparece en la imagen, para cada una de las medidas del PIO, de manera periódica, con carácter informativo y transparente, y promoviendo la participación de las personas y áreas involucradas. Se puede consultar el detalle de cada una de ellas en [\(Anexo 5\)](#)



AICOV
Asociación Interamericana
de Organizaciones de Voluntariado

8 PLAN DE IGUALDAD AICOV (2025-2029)

EIE 1 Cultura organizacional y compromiso con la igualdad

INDICADORES DEL DIAGNÓSTICO POR ÁREA:	
1. Cultura Organizacional: Actúan con la igualdad de género. La organización ha demostrado un compromiso significativo con la promoción de la igualdad de género, reflejado en su estructura organizativa, políticas y prácticas operativas. 2. Compromiso con la Igualdad: Implementación de acciones en función de esta categoría, la distribución de roles en la zona operativa y el apoyo de trabajo en la representación de género en los roles operativos. 3. Políticas y Prácticas: Implementación de la igualdad de género en la organización. La igualdad de género es una prioridad para la organización y en la comunidad se promueve. 4. Resultados: Cumplimiento de la Promoción de la igualdad de género en las políticas y prácticas operativas, como la igualdad de género en la zona operativa, la igualdad de género en la zona operativa, la igualdad de género en la zona operativa, la igualdad de género en la zona operativa.	
OBJETIVO:	
OBJ1: Identificar el compromiso de la entidad con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a través de la igualdad de género en la zona operativa. OBJ2: Implementar el compromiso de la entidad con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la cultura organizacional y en la zona operativa.	
ÁREA:	
1.1. Promoción de la igualdad de género en la zona operativa, la igualdad de género en la zona operativa, la igualdad de género en la zona operativa, la igualdad de género en la zona operativa.	
DESCRIPCIÓN:	
PERSONA RESPONSABLE: ÁREA OPERATIVA/ Promoción de la igualdad	
PERSONA COORDINADORA:	
PERSONA COORDINADORA: ÁREA OPERATIVA/ Promoción de la igualdad	
RECURSOS:	
Recursos: Humanos: Personal de la zona operativa. Materiales: Materiales de la zona operativa.	
TEMPORIZACIÓN:	
FECHA INICIO: 2025-01-01 FECHA FIN: 2029-12-31	
INDICADORES DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO:	
1. Cumplimiento de la igualdad de género en la zona operativa.	



AICOV
Asociación Interamericana
de Organizaciones de Voluntariado

8 PLAN DE IGUALDAD AICOV (2025-2029)

HOJA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

FORMA DE SEGUIMIENTO:		PERSONA RESPONSABLE: Área Operativa/ Promoción de la igualdad			
SEGUIMIENTO:		1.1. Promoción de la igualdad de género en la zona operativa, la igualdad de género en la zona operativa, la igualdad de género en la zona operativa, la igualdad de género en la zona operativa.			
Forma de ejecución:		Ejecución	No ejecutada	No ejecutada	No ejecutada
Grado de ejecución:		Ejecución	No ejecutada	No ejecutada	No ejecutada
INDICADORES DE RESULTADO:		No ejecutada	No ejecutada	No ejecutada	No ejecutada
1. Cumplimiento de la igualdad de género en la zona operativa:		No ejecutada	No ejecutada	No ejecutada	No ejecutada
INCIDENTES EN EL DESARROLLO DE LAS ACTIVIDADES:		SOLUCIONES ADOPTADAS:			
DIFICULTADES Y BARRERAS:		SOLUCIONES ADOPTADAS:			
MODIFICACIONES RECOMENDADAS:		SOLUCIONES ADOPTADAS:			
FECHAS DE COMPROBACIÓN DE LA ACCIÓN:		SOLUCIONES ADOPTADAS:			
VERO BASTO COMPROBACIÓN:		SOLUCIONES ADOPTADAS:			

Dicho sistema estará estructurado en tres ejes:

Evaluación de PROCESO

- Nivel de desarrollo de las acciones previstas.
- Grado de dificultad encontrado/percibido en el desarrollo de las acciones.
- Tipo de dificultades y soluciones emprendidas.
- Cambios producidos en las acciones.

Evaluación de RESULTADOS

Ge-A

- Grado de cumplimiento de los resultados previstos para las medidas.

Evaluación de IMPACTO

- Grado de consecución de los objetivos (valores previstos de los indicadores).

Asimismo, los siguientes indicadores y criterios de evaluación podrán ser adoptados:

Evaluación de resultado

- ❖ Nivel de ejecución del Plan. Número total de acciones por áreas implementadas en la asociación.
- ❖ Número y sexo de las personas beneficiarias por áreas.
- ❖ Número y sexo de las personas beneficiarias por categoría organizativa.
- ❖ Grado de desarrollo de los objetivos planteados.
- ❖ Efectos no previstos del Plan en la organización.
- ❖ Indicadores específicos planteados en cada acción.

Evaluación de proceso

- ❖ Grado de sistematización de los procedimientos.
- ❖ Grado de información y difusión entre la plantilla.
- ❖ Grado de adecuación de los recursos humanos.
- ❖ Grado de adecuación de los recursos materiales.
- ❖ Grado de adecuación de las herramientas de recogida de información.
- ❖ Incidencias y dificultades en la puesta en marcha de las acciones.
- ❖ Soluciones aportadas respecto a las incidencias y dificultades en la puesta en marcha.
- ❖ Mecanismos de seguimiento periódico específicos establecidos en cada acción.

Evaluación de impacto

- ❖ Reducción de desigualdades entre mujeres y hombres en la plantilla.
- ❖ Disminución segregación vertical.



- ❖ Disminución segregación horizontal.
- ❖ Cambios en los comportamientos, interacción y relación de la plantilla en los que se identifique una mayor igualdad entre mujeres y hombres.
- ❖ Cambios en la valoración de la plantilla respecto a la igualdad de oportunidades.
- ❖ Cambios en la cultura de la organización.
- ❖ Cambios en la imagen de la organización.
- ❖ Cambios en las relaciones externas de la organización.
- ❖ Mejora de las condiciones de trabajo.
- ❖ Aumento del conocimiento y concienciación respecto a la igualdad de oportunidades.

El seguimiento se llevará de acuerdo con el **cronograma** presentado más arriba y que aparece en cada una de las fichas individuales.

XII. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN

Composición y funcionamiento de la comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica de los planes de igualdad.

Corresponde a la Comisión Negociadora el impulso inicial del PIO, así como el de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla (art. 6 RD 901/2020), siendo la constitución de una Comisión de Igualdad (Comisión de Seguimiento y Evaluación) una de las primeras medidas a adoptar, decidiéndose el mismo día de la aprobación de este plan. (Anexo 7)

Composición: la misma que la Comisión Negociadora y se regirá por su reglamento.

Una de las funciones principales de la Comisión de Seguimiento es la de impulsar la implantación del Plan de Igualdad en la organización y realizar las acciones de información y sensibilización a la plantilla sobre la existencia y efectos del Plan de Igualdad.

Por otro lado, los cometidos propios de seguimiento, evaluación y revisión periódica del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan de Igualdad, se encuentran contenidas en el Reglamento de funcionamiento de la Comisión.

La Comisión de Seguimiento para el desarrollo de sus funciones de seguimiento y evaluación de las medidas del Plan de Igualdad, **se reunirá con carácter ordinario semestralmente**. En todo caso, se podrán celebrar reuniones extraordinarias por iniciativa de una de las partes, convocadas siguiendo el reglamento, para el tratamiento de casos urgentes, graves, o porque haya sido acordado así en reunión ordinaria previa.



La vigencia de la Comisión de Seguimiento será la misma que la del Plan de Igualdad, del que forma parte integrante.

XIII. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN INCLUIDO EL PROCEDIMIENTO PARA SOLVENTAR LAS POSIBLES DISCREPANCIAS QUE PUDIERAN SURGIR EN LA APLICACIÓN, SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN O REVISIÓN, EN TANTO QUE LA NORMATIVA LEGAL O CONVENCIONAL NO OBLIGUE A SU ADECUACIÓN.

El plan de actuación aquí acordado podrá ser objeto de modificaciones y/o ampliaciones a lo largo de la vigencia del plan de igualdad. Esto en base a lo establecido en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, que especifica que “las medidas del plan de igualdad podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos”. En todo caso, el plan deberá revisarse cuando concurren algunas de las circunstancias recogidas en el artículo 9.2 del Real Decreto 901/2020.

En caso de ser preciso modificar el Plan, las modificaciones serán acordadas por la Comisión de Igualdad (Seguimiento y Evaluación), que acometerá los trabajos que resulten necesarios para la actualización del diagnóstico y de las medidas.

En todo caso, el presente Plan de Igualdad será revisado siempre que:

- Así lo determine o sea consecuencia de una decisión de una autoridad competente.
- En caso de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la Empresa.
- Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, y que altere las situaciones analizadas en el Diagnóstico de Situación.

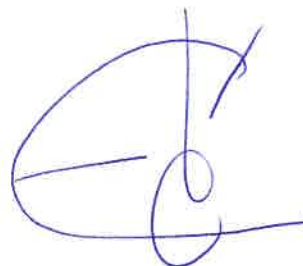
En caso de que existan desacuerdos en el seno de la Comisión de Seguimiento, la misma se compromete a acudir al procedimiento de mediación regulado en el VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales, aprobado mediante Resolución de 10 de diciembre de 2020, publicado en el BOE del 23 de diciembre de 2020, o cualquier otro que le sustituya en el futuro.

El resultado de las negociaciones se plasmará por escrito y se firmará por las partes negociadoras para su posterior remisión, por la Comisión Negociadora, a la autoridad laboral competente a los efectos de registro, depósito y publicidad del Plan de Igualdad en los términos



previstos en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. De acuerdo a los requisitos y procedimientos establecidos para la elaboración, registro y aplicación de los planes de igualdad en las empresas, así como su seguimiento y revisión en el Real Decreto 901/2020.

Con este documento, la entidad se alinea plenamente con lo estipulado en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de mayo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación; el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro; y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.



XIV. ANEXOS

1. PERSONACION DE REPRESENTACION PERSONAS TRABAJADORAS




2. ACTA DE CONSTITUCIÓN COMISIÓN NEGOCIADORA

3. REGISTRO Y AUDITORIA SALARIAL

4. ACTA APROBACIÓN DIAGNÓSTICO Y ELECCIÓN DE OBJETIVOS Y MEDIDAS

5. DETALLE DE FICHAS DE MEDIDAS

6. PROTOCOLO ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

7. ACTA DE APROBACIÓN DEL PLAN

AUTORIZACIÓN PRESENTACION REGISTROS Y PERSONA ENCARGADA

CONSTITUCION COMISION DE SEGUIMIENTO Y EVALUACION. REGLAMENTO DE
FUNCIONAMIENTO