

# I Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres

*Diciembre 2023 -  
Diciembre 2027*

FUNDACIÓN SANTO  
HOSPITAL Y CASA DE  
ENSEÑANZA



*entidad  
colaboradora:*



Camino Nuevo de Picaña, 31  
46014 Valencia  
Tel: 963 577 577  
[www.indiceconsultoria.com](http://www.indiceconsultoria.com)



## Índice

1.	<b>PRESENTACIÓN</b> .....	3
2.	<b>PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD</b> .....	4
3.	<b>ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL</b> .....	4
4.	<b>INFORME DIAGNÓSTICO</b> .....	5
5.1.	<i>Metodología de investigación</i> .....	5
5.2.	<i>Áreas de Diagnóstico</i> .....	7
5.3.	<i>Información básica de la empresa</i> .....	8
5.4.	<i>Organigrama</i> .....	9
5.5.	<i>Resultados del informe diagnóstico</i> .....	10
5.5.1.	<i>Análisis cuantitativo de la plantilla</i> .....	10
5.5.2.	<i>Auditoría Retributiva</i> .....	26
5.5.3.	<i>Análisis de igualdad por materias</i> .....	41
5.5.4.	<i>Conclusiones del diagnóstico</i> .....	69
6.	<b>PLAN DE IGUALDAD</b> .....	74
6.1.	<i>Justificación jurídica</i> .....	75
6.2.	<i>Objetivos generales y específicos del Plan de Igualdad</i> .....	76
7.	<b>MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD</b> .....	78
8.	<b>APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO</b> .....	102
9.	<b>EVALUACIÓN Y REVISIÓN</b> .....	103
10.	<b>CALENDARIO DE ACTUACIONES</b> .....	105
11.	<b>COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN</b> .....	106
12.	<b>PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN</b> .....	106
13.	<b>FIRMA DEL PLAN DE IGUALDAD</b> .....	107
	<b>BIBLIOGRAFÍA</b> .....	108
	<b>ANEXOS</b> .....	109



## 1. PRESENTACIÓN

La Fundación Santo Hospital y Casa de Enseñanza de Alberic (Valencia) es una entidad sin finalidad lucrativa que se constituyó en el año 1740. La Fundación está sujeta a la legislación de la Generalitat Valenciana y bajo la tutela del Protectorado que ejerce la misma con domicilio en Alberic, calle Hospital números 4 y 5. La Fundación tiene como objetivos esenciales la enseñanza y educación al alumnado y la asistencia a las personas mayores que lo soliciten, conforme a la legislación vigente.

La fundación está formada por la RESIDENCIA LA MILAGROSA y el Colegio LA MILAGROSA.

### **RESIDENCIA LA MILAGROSA**

La residencia es un servicio social especializado, perteneciente a LARES COMUNIDAD VALENCIANA, entidad sin ánimo de lucro que tiene como fin favorecer la integración social de las personas mayores más desfavorecidas, excluidas o en riesgo de exclusión social, mejorando el bienestar y la calidad de vida de las personas mayores y sus familias. La visión y los valores de esta entidad son:

- **Misión:** tiene como misión la prestación de servicios socio-sanitarios especializados mediante una atención personalizada, integral y de calidad a todas las personas residentes, fundamentado en los principios y valores del humanismo cristiano.
- **Visión:** es la de promover y consolidar una organización socio-sanitaria de calidad con capacidad de adaptación y crecimiento, y que pueda dar respuesta a la necesidad de una atención humanizada y humanizadora de las personas mayores.

## **COLEGIO LA MILAGROSA**

El colegio es un centro católico, que se ofrece como servicio a la formación integral del alumnado, mediante la entrega generosa de las personas encargadas de la educación, creando un ambiente de sencillez, cercanía afectiva y de apertura a todas las personas.

La relación de los educadores y las educadoras con el alumnado y familias se basa en la cercanía, convivencia y amistad, siendo mediadores y mediadoras en todo el proceso educativo. Los servicios que ofrece el centro es educación infantil y primaria. Además de una enseñanza avanzada donde el juego es la clave para el proceso de enseñanza-aprendizaje.

### ***2. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD***

El I Plan de Igualdad de Oportunidades de la Fundación Santo Hospital y Casa de Enseñanza de Alberic, según la normativa en vigor para la implementación de planes de igualdad en las empresas, ha sido negociado según lo dispuesto en el R.D. 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro. A tal efecto, se ha constituido la comisión negociadora en la que han participado de forma paritaria la representación de la empresa y la representación de las personas trabajadoras mediante la participación de la representación legal de la plantilla trabajadora de la entidad, y la representación legal de la empresa (ANEXO I).

La comisión negociadora se constituyó el **22 de noviembre de 2023**. Sucesivamente se han realizado otras reuniones, para tratar los puntos del diagnóstico, así como la metodología de trabajo y después su aprobación. **La aprobación del I Plan de Igualdad, se realizó el 19 de diciembre de 2023.**

### ***3. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL***

El ámbito personal del presente plan de igualdad se establece para todas las personas trabajadoras de la entidad.

El ámbito territorial o geográfico se establece para los centros de trabajo ubicado en la ciudad de Alberique, Valencia.

El ámbito temporal o vigencia del citado plan, se contempla desde diciembre de 2023 hasta diciembre de 2027. Una vez finalizado el período de vigencia, el plan se mantendrá en vigor hasta la aprobación del siguiente, sin que, en su caso, su duración máxima exceda del periodo de 4 años previsto en el artículo 9.1 del RD 901/2020.

## 4. INFORME DIAGNÓSTICO

### 5.1. Metodología de investigación

Con el objetivo de identificar la situación en la que se encuentra la empresa en relación con la igualdad entre mujeres y hombres, haciendo visible la situación de partida de la plantilla, detectando si existen discriminaciones o desigualdades en las prácticas de gestión de recursos humanos y analizando los efectos que tienen para hombres y mujeres el conjunto de las actividades de los procesos técnicos y productivos así como el sistema de organización del trabajo, se ha realizado un **diagnóstico de situación inicial** de la Entidad.

El diagnóstico se ha elaborado a partir de la recopilación y análisis de la información necesaria para medir y evaluar, a través de **indicadores cuantitativos y cualitativos**, aquellas desigualdades por razón de sexo que pudieran existir en la empresa y, esencialmente, visibilizar cualquier obstáculo que dificulte la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Las **características** más representativas del proceso de recogida de datos llevado a cabo en la entidad son:

- **Metodología y herramientas utilizadas:** se han utilizado diferentes cuestionarios y formularios como instrumentos para la recogida de datos. Más concretamente, los instrumentos utilizados han sido: (1) un cuestionario dirigido a responsables de la entidad, que ha sido difundido y cumplimentado online (Google Forms) y que ha permitido recoger información cualitativa; (2) un cuestionario dirigido al departamento de recursos humanos, con la finalidad de recoger datos cuantitativos; (3) un formulario dirigido a la plantilla, que ha sido difundido y cumplimentado online (Google Forms), que ha permitido conocer las opiniones y valoraciones de hombres y mujeres trabajadoras en relación a las

materias analizadas; (4) también se ha tenido en cuenta información relativa a la publicidad, información corporativa, redes sociales, e imagen de la entidad.

- **Fecha de recogida de la información:** los cuestionarios y la cumplimentación de la tabla cuantitativa han sido rellenadas desde septiembre a octubre de 2023.
- **Periodo de referencia de los datos analizados:** los datos se refieren al periodo de 2022 en cuanto a los de tipo cuantitativo, las encuestas y datos cualitativos se han valorado durante los meses de octubre a noviembre de 2023.
- **Fecha de realización del diagnóstico:** el estudio, análisis y redacción del informe diagnóstico se ha producido en los meses de noviembre a diciembre de 2023.
- **Personas físicas o jurídicas que han intervenido en su elaboración:** han participado en la elaboración del diagnóstico inicial la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, y una consultora externa por parte de una entidad colaboradora (Índice Formación y Consultoría, S.L.).

## 5.2. Áreas de Diagnóstico

Las Áreas para el diagnóstico mínimas vienen definidas por la legislación vigente. Se han añadido cuatro áreas de mejora, abajo detalladas, que consideramos relevante dadas las características de la organización.

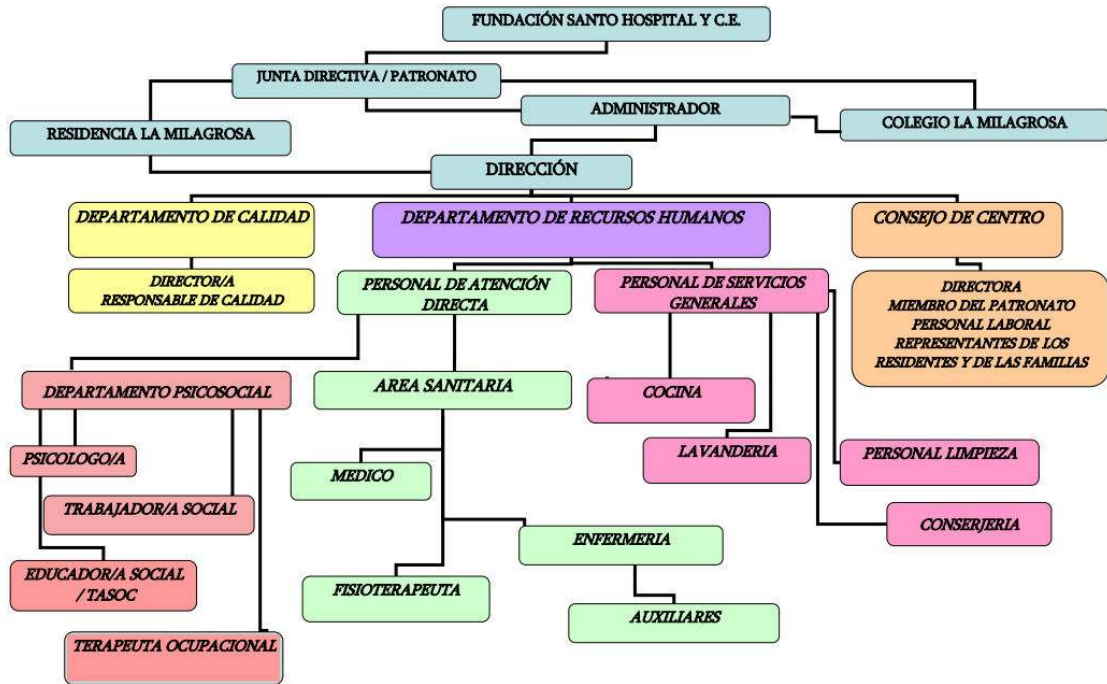
Áreas de Diagnóstico
1-Área de actuación: PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN
2-Área de actuación: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL
3-Área de actuación: FORMACIÓN
4-Área de actuación: PROMOCIÓN PROFESIONAL
5-Área de actuación: RETRIBUCIONES Y AUDITORÍA RETRIBUTIVA
6-Área de actuación: INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA
7-Área de actuación: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL
8- Área de mejora: COMUNICACIÓN INCLUSIVA Y NO SEXISTA
9- Área de mejora: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO
10- Área de mejora: APOYO A LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO
11- Área de mejora: SALUD LABORAL

### 5.3. Información básica de la empresa

DATOS DE LA EMPRESA						
Razón social	FUNDACION SANTO HOSPITAL Y CASA DE ENSEÑANZA					
NIF	G46296919					
Domicilio social	C/ HOSPITAL, 5					
Forma jurídica	ENTIDAD SIN ANIMO DE LUCRO (TERCER SECTOR)					
Año de constitución	1740					
Responsable de la Entidad						
Nombre	JUAN JOSE LOPEZ PACHECO					
Cargo	Presidente de la Entidad					
Telf.	962445052					
e-mail	residencialamilagrosa@larescvalenciana.org					
Responsable de Igualdad						
Nombre	Javier Briz Torres					
Cargo	Administrador					
Telf.	962443808					
e-mail	administracion@residencialamilagrosa.org					
ACTIVIDAD						
Sector Actividad	EDUCACION Y PERSONAS MAYORES DEPENDIENTES					
CNAE	8520 / 8731					
Descripción de la actividad	Educación infantil y primaria / Atención a personas mayores					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	Autonómico					
DIMENSIÓN						
Personas Trabajadoras a fecha de 2022	Mujeres	49	Hombres	6	Total	55
Personas Trabajadoras a fecha de 2023	Mujeres	41	Hombres	6	Total	47
Centros de trabajo	Colegio y Residencia La Milagrosa					
Facturación del año anterior	1.460.642,22€					
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Dispone de departamento de personal	NO					
Representación Legal de Trabajadores y Trabajadoras	Pablo Seral Galindo					



## 5.4. Organigrama



## 5.5. Resultados del informe diagnóstico

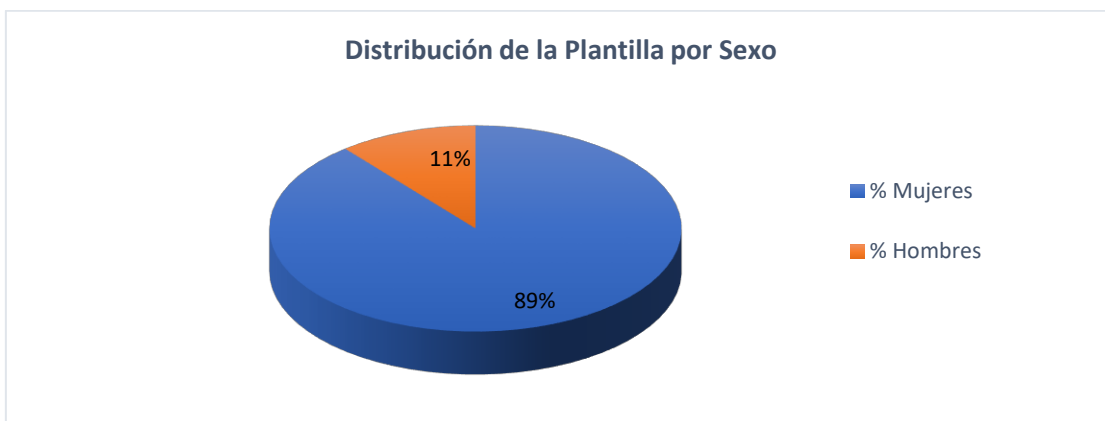
A continuación, presentamos los principales resultados del diagnóstico de situación inicial de la entidad, en dos apartados: análisis cuantitativo de la plantilla, y análisis de igualdad por materias.

### 5.5.1. Análisis cuantitativo de la plantilla

En este apartado se realizará un análisis cuantitativo de la plantilla segregando los datos por sexo.

#### ANÁLISIS POR SEXO DE LA PLANTILLA

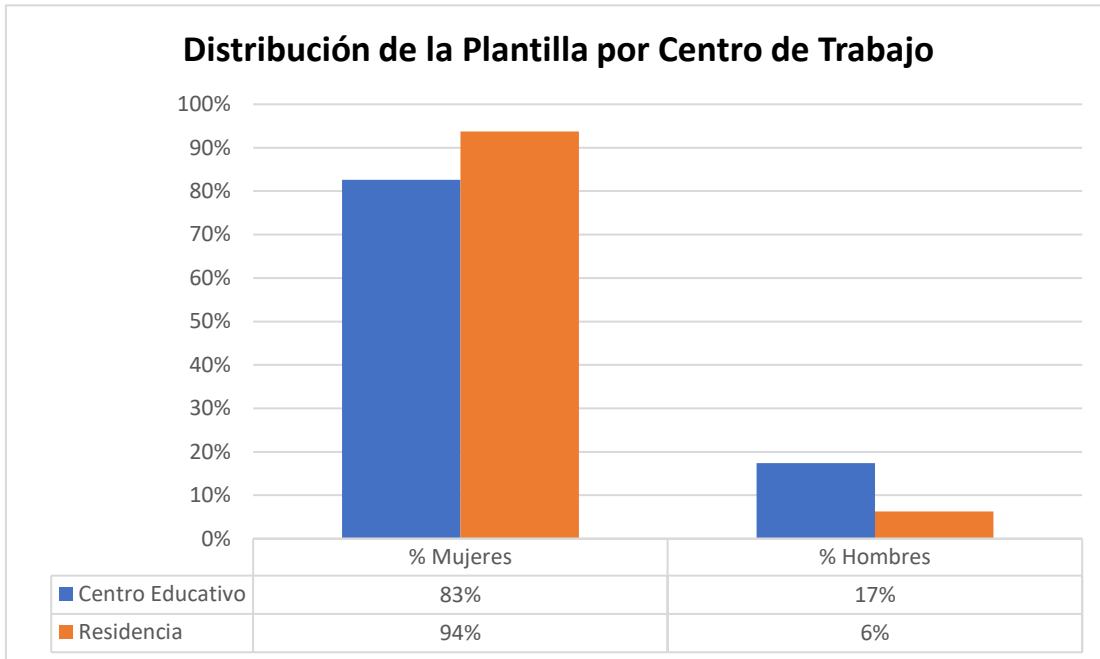
En el momento de recogida de información, la cual correspondía a la anualidad 2022, la plantilla de la entidad ha contado durante todo el año 2022 con un total de 55 personas: 49 mujeres (89%) y 6 hombres (11%).



Como podemos observar, la plantilla está feminizada en la entidad y, por tanto, la representatividad no está equilibrada según la distribución que marca la normativa en materia de igualdad (40-60 por ciento de cada sexo).

Según la distribución de la plantilla por Centro de Trabajo, la plantilla ha contado con 32 personas en la Residencia para Personas Mayores: 30 mujeres (94%) y 2 hombres (6%); y con 23 personas en el Centro Educativo: 19 mujeres (83%) y 17 hombres (34%).

Centro	Mujeres	Hombres	Total
Residencia	30	2	32
Centro Educativo	19	4	23
<b>Total General</b>	<b>49</b>	<b>6</b>	<b>55</b>



De este modo, existe un desequilibrio en la plantilla, al haber mayor número de mujeres que hombres, considerando que las plantillas equilibradas entran en torno a un rango de 40-60% como se indicaba anteriormente.

Estos datos evidencian que la empresa desempeña su labor en los sectores de la atención de manera integral y cuidado de personas mayores (Residencia) y la educación (Centro educativo), donde son las mujeres quienes realizan normalmente estas funciones. El reflejo de la plantilla es una muestra de los roles de género construidos en nuestro sistema patriarcal, donde las mujeres llevan a cabo funciones relacionadas con la reproducción como los cuidados de las personas, y los hombres, en cambio, funciones relacionadas con la producción.

## ANÁLISIS POR DIVERSIDAD DE LA PLANTILLA

A continuación, reflejamos la diversidad de la plantilla en cuanto a origen y personas con diversidad funcional.

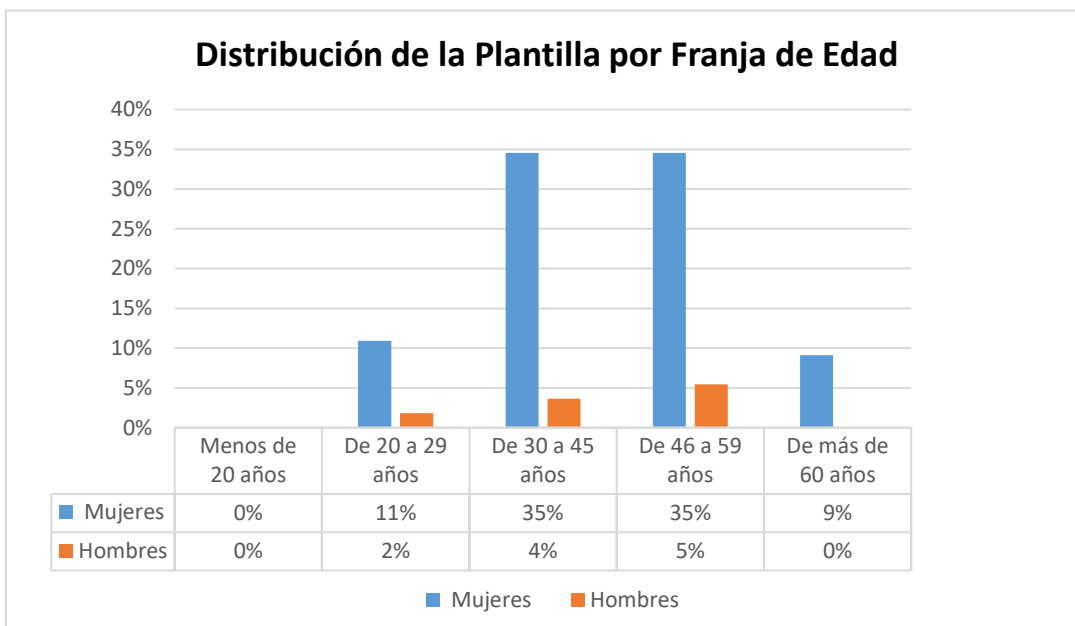
En la Fundación Santo Hospital y Casa de Enseñanza como podemos observar, hay 1 personas extranjeras en nivel operativo (1 mujer), 1 persona con discapacidad en dirección y altos cargos (1 hombre) y una persona con discapacidad en nivel operativo (1 hombre). Como hemos comentado anteriormente, sería más probable que haya más mujeres extranjeras o con diversidad funcional, porque la entidad se encuentra casi al 100% feminizada, estando formada por 49 mujeres y 6 hombres. Sin embargo, en este caso, hay 1 mujer y 2 hombres.

DIVERSIDAD	MUJERES	% sobre total ♀	HOMBRES	% sobre total ♂	TOTAL HOMBRES Y MUJERES	% TOTAL PLANTILLA
Personas extranjeras en dirección y altos cargos	0	0%	0	0%	0	0%
Personas extranjeras en nivel operativo	1	2%	0	0%	1	2%
Personas con discapacidad en dirección y altos cargos	0	0%	1	17%	1	2%
Personas con discapacidad en nivel operativo	0	0%	1	17%	1	2%

## ANÁLISIS POR EDAD DE LA PLANTILLA

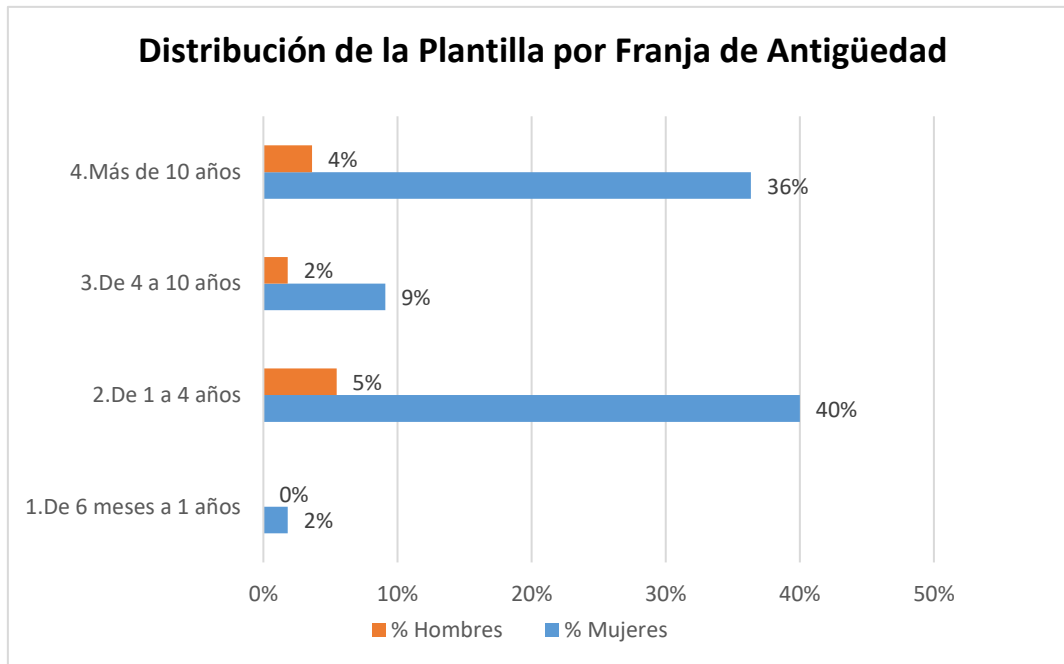
A continuación, se presenta la distribución por edades de la plantilla, desagregando los datos en función del sexo.

Franja de edades	Mujeres	Hombres	Total general
De 20 a 29 años	6	1	7
De 30 a 45 años	19	2	21
De 46 a 59 años	19	3	22
De más de 60 años	5	0	5
<b>Total general</b>	<b>49</b>	<b>6</b>	<b>55</b>



Los grupos de edad donde más personal se concentra es en las franjas de 30 a 45 años y de 46 a 59 años, con un 35% de mujeres y un 4% de hombres del total de la plantilla en la primera, 19 mujeres y 2 hombres, y con un 35% de mujeres y un 5% de hombres en la segunda, 19 mujeres y 3 hombres. Después nos encontramos en la franja de edad de 20 a 29 años ocupada por un 11% de mujeres y un 2% de hombres, en concreto 6 mujeres y 1 hombre. Por último, la franja de más de 60 años está compuesta únicamente por 5 mujeres, es decir, un 9%. Observando los datos, podemos ver que se priorizan las franjas de edad de 30 a 45 años y de 46 a 59 años para los puestos de trabajo de la fundación.

## ANTIGÜEDAD DE LA PLANTILLA



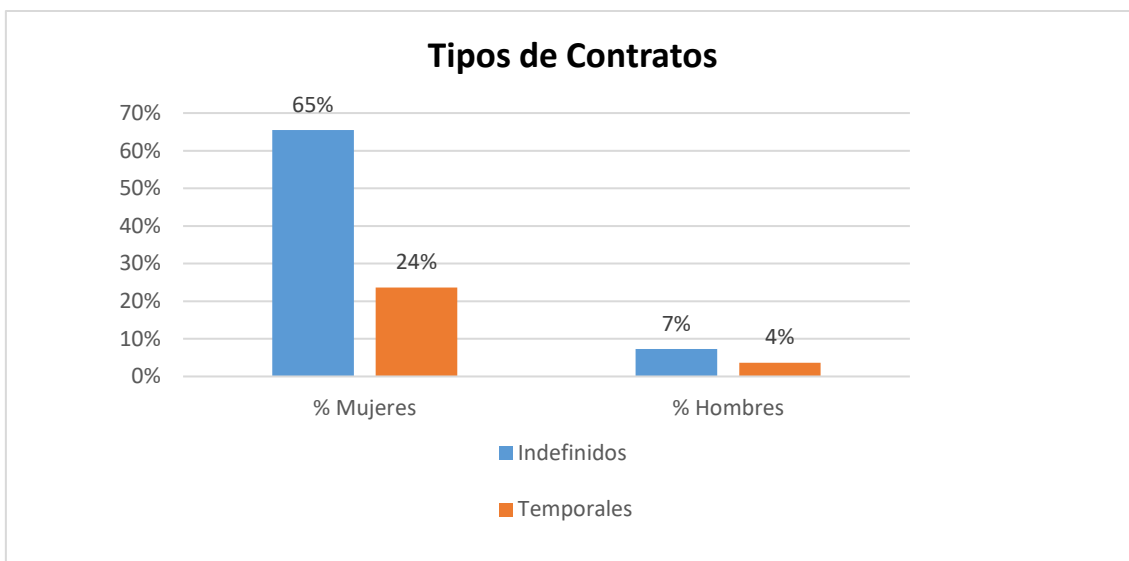
Después de realizar un análisis de la antigüedad de la plantilla, la franja de antigüedad donde se encuentra la mayor parte de la plantilla en la entidad es en la franja de más de 10 años, formada por un 36% de mujeres y un 4% de hombres, por 20 mujeres y 2 hombres. A continuación, las franjas con mayor número de personas son la de 1 a 4 años y la de 4 a 10 años, compuestas la primera, por un 40% de mujeres y un 5% de hombres, por 22 mujeres y 3 hombres, y la segunda, por un 9% de mujeres y un 2% de hombres, por 5 mujeres y 1 hombre. Seguidamente, encontramos la franja de 6 meses a 1 años, donde hay 1 mujer. Por último, la franja de Menos de 6 meses, la cual está formada por 1 mujer únicamente.

## TIPOS DE CONTRATOS Y JORNADA

Tipo de Contrato	Mujeres	Hombres	Total general
<b>Indefinidos</b>	36	4	40
<b>Temporales</b>	13	2	15
<b>Total general</b>	49	4	55

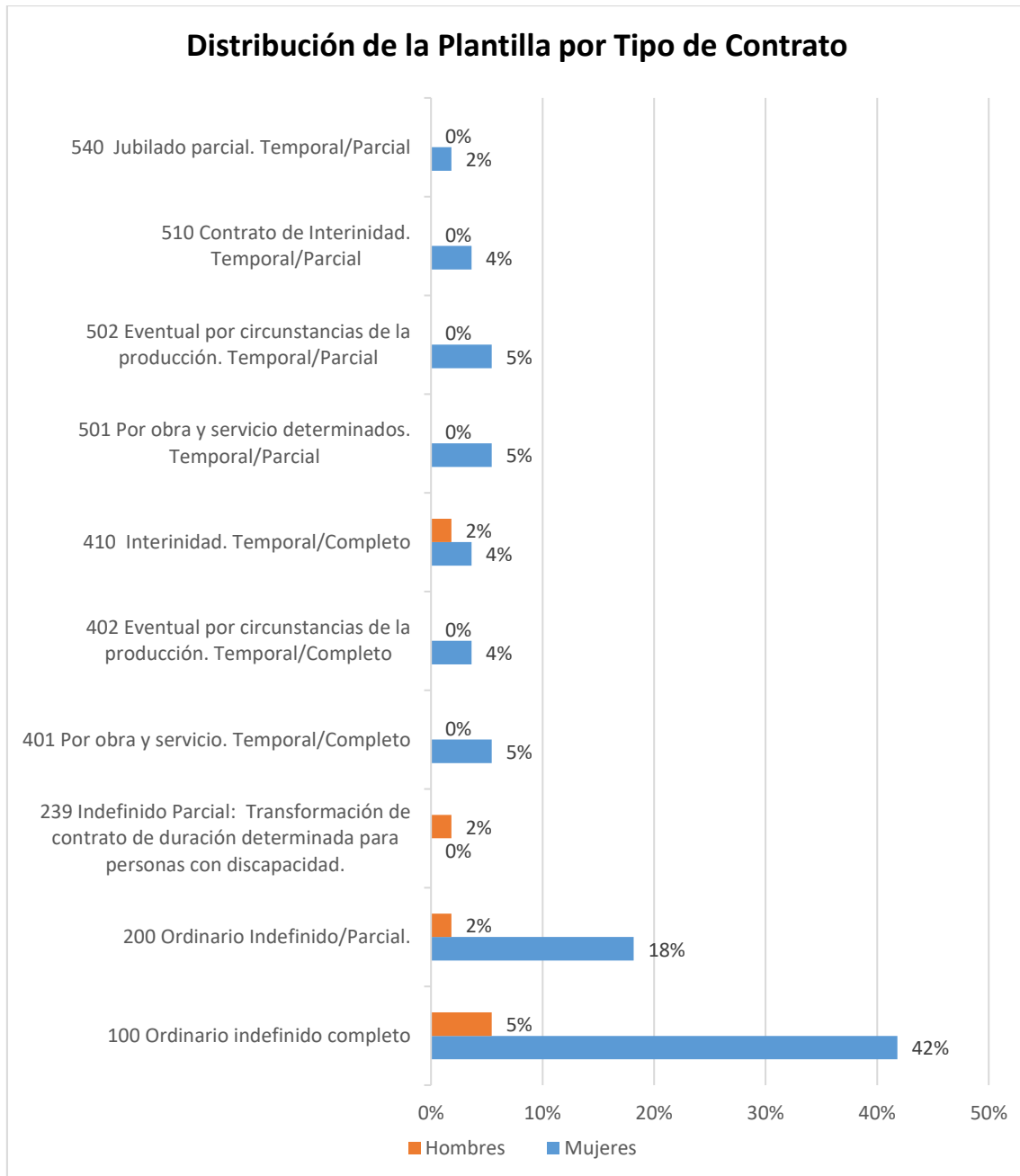
Respecto al tipo de contrato de la plantilla de la entidad, un 24% de mujeres y un 4% de hombres sobre el total de la plantilla, tienen contratos temporales (13 mujeres y 2 hombres). En cuanto al personal indefinido, hay un 65% mujeres y un 7% hombres del

total de la plantilla (36 mujeres y 4 hombres). Como hemos comentado en los anteriores apartados, no puede haber paridad en las cifras porque la plantilla está casi del todo feminizada.



A continuación, se muestran las gráficas por tipos de contratos de la plantilla:

Tipos de contratos	Mujeres	Hombres	Total general
100 Ordinario Indefinido/Completo	23	3	26
200 Ordinario Indefinido/Parcial.	10	1	11
239 Indefinido Parcial: Transformación de contrato de duración determinada para personas con discapacidad.	0	1	1
401 Por obra y servicio Temporal/Completo	3	0	3
402 Eventual por circunstancias de la producción. Temporal/Completo	2	0	2
410 Interinidad Temporal/Completo	2	1	3
501 Por obra y servicio determinados/Parcial	3	0	3
502 Eventual por circunstancias de la producción. Temporal/Parcial	3	0	3
510 Interinidad Temporal/Parcial	2	0	2
540 Jubilado parcial. Temporal/Parcial	1	0	1
<b>Total general</b>	<b>49</b>	<b>6</b>	<b>55</b>



Como podemos observar, el tipo de contrato donde se agrupa mayor número de personal es en el 100 Ordinario Indefinido/Completo, con un 42% de mujeres y un 5% de hombres sobre el total de la plantilla. El segundo tipo de contrato con más personal es el 200 Contrato laboral indefinido a jornada parcial el cual está formado sólo por un 18% de mujeres y un 2% de hombres sobre el total de la plantilla, específicamente, por 10 mujeres y 1 hombre.

A continuación, le siguen los tipos de contratos 401 Por obra y servicio Temporal/Completo, 410 Interinidad Temporal/Completo, 501 Por obra y servicio

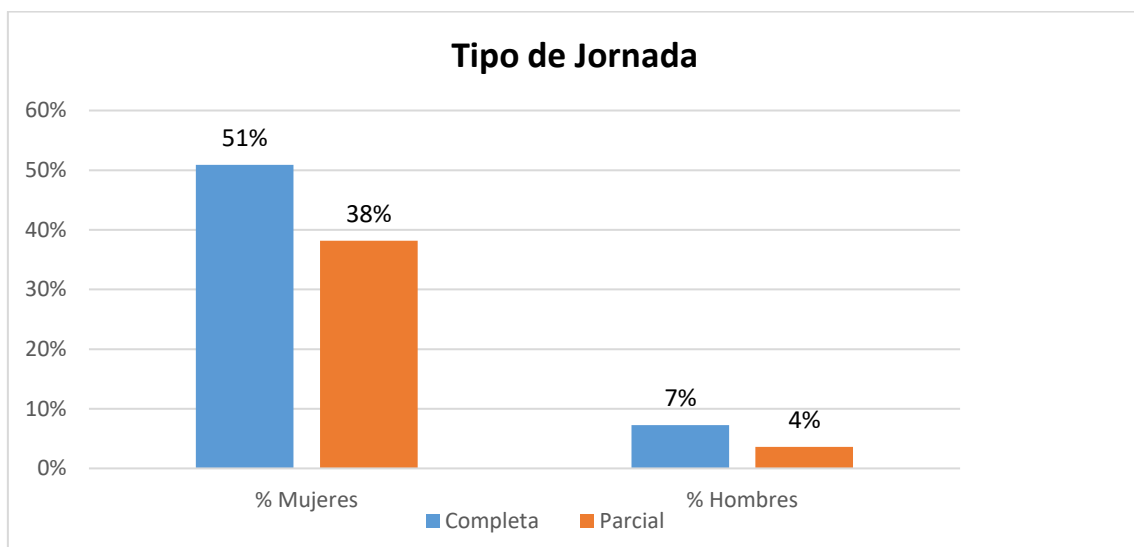


determinados/Parcial, y 502 Eventual por circunstancias de la producción. Temporal/Parcial con un 5% de mujeres el primero, 3 mujeres; con un 2% de hombres y un 4% de mujeres el segundo, por 1 hombre y 2 mujeres; y con 5% de mujeres el tercero y cuarto respectivamente, por 3 mujeres, en cada uno.

Seguidamente, encontramos los tipos de contratos 510 Interinidad Temporal/Parcial y, 402 Eventual por circunstancias de la producción. Temporal/Completo, con un 4% de mujeres respectivamente, 2 mujeres en cada uno.

Por último, encontramos los tipos de contratos 239 Indefinido Parcial: Transformación de contrato de duración determinada para personas con discapacidad ocupado por 1 hombre. y, 540 Jubilado parcial. Temporal/Parcial, formados únicamente por una mujer.

Respecto a la distribución de la plantilla por tipo de jornada, se muestra la siguiente gráfica:

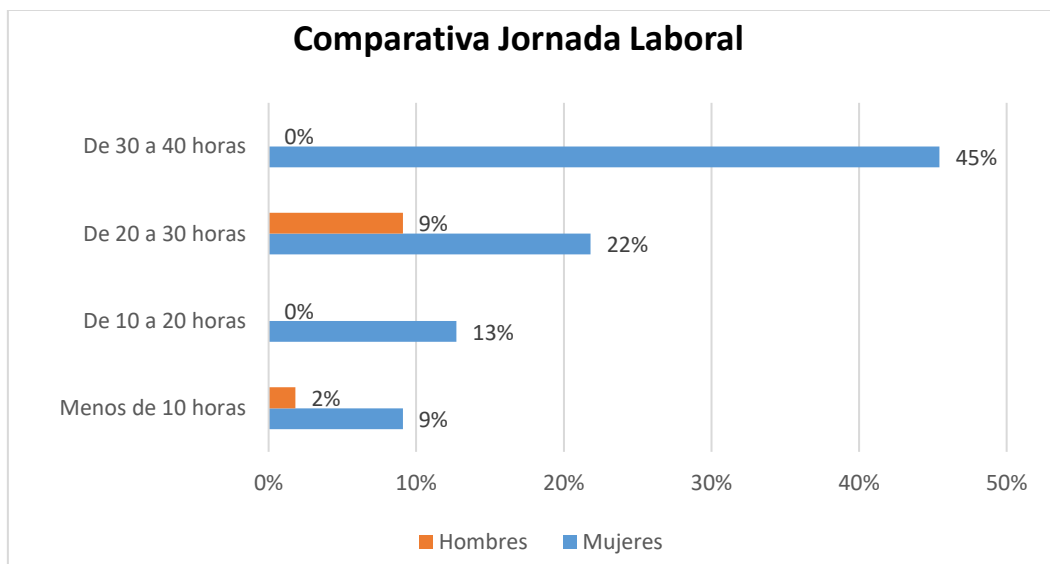


En la entidad, el 58% de la plantilla tiene una dedicación completa, la cual tiene más estabilidad en la organización. Y el 42% dispone de una dedicación parcial.

Desagregando por sexo, tanto en la dedicación completa como en la parcial, es evidente que no hay paridad en las cifras por los motivos anteriormente comentados, habiendo un 51% de mujeres y un 7% de hombres sobre el total de la plantilla, 28 mujeres y 4 hombres, en jornada completa, y un 38% de mujeres y un 4% en la jornada parcial, 11 mujeres y 2 hombres.

A continuación, presentamos la comparativa por jornada laboral:

Jornada laboral semanal	Mujeres	Hombres	Total general
Menos de 10 horas	5	1	6
De 10 a 20 horas	7	0	7
De 20 a 30 horas	12	5	17
De 30 a 40 horas	25	0	25
<b>Total general</b>	<b>44</b>	<b>6</b>	<b>55</b>



Al realizar una comparativa de la jornada laboral, observamos que las horas de dedicación al trabajo a jornada completa, de 30 a 40 horas semanales, está compuesta por un 45% de mujeres sobre el total de la plantilla, es decir, por 25 mujeres. La de 20 a 30 horas semanales, está formada sólo por un 22% de mujeres y 9% de hombres, en concreto, por 12 mujeres y 5 hombres. En el resto de las jornadas, la de 10 a 20 horas y la de menos de 10 horas, las ocupa la primera 7 mujeres y, la segunda 5 mujeres y 1 hombre.

Es cierto, que se trata de una plantilla donde hay más mujeres que hombres por los roles de género tradicionalmente asignados a las mujeres y el contexto anteriormente explicado. Gran parte de la plantilla realiza jornada completa, la cual cosa es positivo, ya que la plantilla tiene más estabilidad. No obstante, no debemos olvidar que hay que tener en cuenta, si las personas que ocupan jornadas reducidas son por motivos de conciliación o no, etc. Estas jornadas reducidas provocan cierto estrés por la movilidad que suponen, así como inestabilidad laboral. No olvidemos la repercusión en las pensiones en un futuro.

## NIVEL DE FORMACIÓN POR SEXO

Observamos que el máximo nivel alcanzado es el de Licenciatura/ Grado encontrando a 19 mujeres y 4 hombres. Seguidamente, con Diplomatura, encontramos a 5 mujeres y 2 hombres. En referencia a F.P. I / C.F. Grado Medio encontramos a 15 mujeres. Respecto a Estudios Primarios, encontramos a 9 mujeres. Por último, sin Estudios Primarios encontramos a 1 mujer y 1 hombre.

Nivel de Formación	Mujeres	Hombres	Total general
<b>Sin estudios</b>	1	1	3
<b>Estudios Primarios</b>	9	0	8
<b>E.S.O.</b>	0	0	0
<b>F.P. I / C.F. Grado Medio</b>	15	0	16
<b>Bachillerato/BUP</b>	0	0	0
<b>Diplomatura</b>	5	1	5
<b>Licenciatura / Grado</b>	19	4	23
<b>Total general</b>	49	6	55

En general, se observa mayor nivel formativo superior, en concreto, en el nivel de Licenciatura/Grado.

El nivel de estudios con mayor cantidad de personal es el de Licenciatura / Grado, con un total de 23 personas, 19 mujeres y 4 hombres. También se aglutina bastante personal en el nivel de F.P. I / C.F. Grado Medio, con un total de 15 personas todas mujeres.

## DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR PUESTOS DE TRABAJO Y NIVEL JERÁRQUICO

En este apartado debemos reflejar, tal y como muestra el organigrama de la entidad de la página 9, que la misma tiene como órgano de mayor responsabilidad, según los datos aportados del año 2022, el Patronato, el cual está conformado por un hombre con el que ejerce el cargo de Presidente del Patronato de la Fundación, una mujer como vicepresidenta y 2 mujeres vocales junto con 1 hombre. Por tanto, existe segregación vertical, al asumir la figura de mayor responsabilidad por hombre.

A continuación, el órgano que asume más responsabilidad es el Equipo Directivo de los dos centros, conformado por 1 mujer en cada uno de ellos.

Si analizamos los puestos de trabajo de la entidad, podemos ver que el puesto que aglutina el mayor número de personal en la residencia es “Auxiliar de Geriatría”, ocupado por 14 mujeres y en el caso del colegio es de “Profesor/a de primaria”, ocupado por 11 mujeres y 4 hombres.

Los puestos ocupados por el sexo **femenino** de manera unipersonal en la Residencia son:

- Dirección.
- Educador/a social
- Profesional de la medicina
- Psicólogo/a
- Fisioterapeuta
- Personal de lavandería

Los puestos ocupados por el sexo **masculino** de manera unipersonal en la residencia son:

- Administrador/a
- Personal de conserjería

Los puestos ocupados sólo por mujeres en la residencia son:

- Trabajador/a social
- Auxiliar de geriatría
- Personal de limpieza
- Cocinero/a
- ATS-DUE

No hay puestos ocupados por el sexo **femenino** de manera unipersonal en el colegio.

No hay puestos ocupados por el sexo **masculino** de manera unipersonal en el colegio.

Los puestos ocupados sólo por **mujeres** en el colegio son:

- Profesor/a de Infantil
- Orientador/a Educación Primaria
- Personal de limpieza

No existen puestos ocupados sólo por hombres en este caso.

Los puestos de composición mixta solo se dan en el colegio:

- Profesor/a de Primaria. (La composición no es paritaria, ya que son 11 mujeres y 4 hombre).

Puesto de Trabajo	Mujer	Hombre	Total general
Dirección	1	0	1
Educador/a social	1	0	1
Trabajador/a social	2	0	2
Profesional de la medicina	1	0	1
Psicólogo/a	1	0	1
Fisioterapeuta	1	0	1
Auxiliar geriatría	14	0	14
Personal de limpieza	6	0	6
Lavandería	1	0	1
Cocinero/a	3	0	3
ATS-DUE	2	0	2
Administrador/a	0	1	1
Personal de conserjería	0	1	1
Dirección	0	0	0
Profesor/a de infantil	4	0	4
Profesor/a de primaria	11	4	15
Orientador/a Educación Primaria	1	0	1
<b>Total general</b>	<b>49</b>	<b>6</b>	<b>55</b>

En un análisis por sexos, cabe señalar que se trata de una entidad dedicada a dar el servicio de atención integral a personas de la tercera edad y a la educación escolar. Por tanto, se trata de un sector muy feminizado, donde encontramos una clara segregación horizontal, donde se concentran más mujeres que hombres en este caso y sector de actividad.

En cuanto a los puestos de mayor responsabilidad dentro de la plantilla, el puesto de Dirección de la entidad está ocupado por 1 mujer.

### *NIVEL DE FORMACIÓN POR PUESTO*

En este apartado se procederá a analizar si existe desequilibrio entre el nivel formativo máximo alcanzado y los requerimientos de cada puesto de trabajo ocupado por

personas de ambos sexos, y si dicho desequilibrio afecta de manera diferente a mujeres y hombres.

En el caso de la residencia:

Puesto de Trabajo	Mujer	Hombre	Total general
<b>Dirección</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>
F.P. I / C.F. Grado Medio			
<b>Educador/a social</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>
Diplomatura			
<b>Trabajador/a social</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>2</b>
Diplomatura // F.P. I / C.F. Grado Medio			
<b>Profesional de la medicina</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>
Licenciatura / Grado			
<b>Psicólogo/a</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>
Licenciatura / Grado			
<b>Fisioterapeuta</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>
Diplomatura			
<b>Auxiliar geriatría</b>	<b>14</b>	<b>0</b>	<b>14</b>
F.P. I / C.F. Grado Medio // Estudios primarios			
<b>Personal de limpieza</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>6</b>
Estudios primarios			
Lavandería	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>
Sin estudios			
Cocinero/a	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>3</b>
Estudios primarios			
<b>ATS-DUE</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>2</b>
Diplomatura // Licenciatura / Grado			
<b>Administrador/a</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
Diplomatura			
<b>Personal de conserjería</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
Sin estudios			
<b>Total general</b>	<b>30</b>	<b>2</b>	<b>32</b>

En el caso del colegio:

Puesto de Trabajo	Mujer	Hombre	Total general
<b>Profesor/a de infantil</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>4</b>
Licenciatura / Grado			
<b>Profesor/a de primaria</b>	<b>11</b>	<b>4</b>	<b>15</b>
Licenciatura / Grado			

<b>Orientador/a Educación Primaria</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>
Licenciatura / Grado			
<b>Personal de limpieza</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>3</b>
Estudios primarios			
<b>Total general</b>	<b>19</b>	<b>4</b>	<b>23</b>

Se observa que hay equilibrio en el nivel formativo de mujeres y hombres en los puestos que ocupan con mismas responsabilidades, funciones e igual valor.

### *DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR PUESTO Y RESPONSABILIDADES FAMILIARES*

Seguidamente se procederá a analizar, si existen puestos en los cuales pueda haber diferencias asociadas al hecho de tener responsabilidades familiares. En otras palabras, vamos a tratar de identificar los efectos que la situación familiar o personal de la plantilla puede tener en la presencia de mujeres y hombres en la empresa.

Se intentará dar a conocer cuántas personas que forman parte de la plantilla cuentan con responsabilidades familiares, bien hijas/os menores de 12 años o bien personas mayores a su cuidado o atención, y si alguna de estas personas tiene diversidad funcional.

En el caso de la residencia:

<b>Puesto de Trabajo</b>	<b>Mujer con 1 HIJO/A</b>	<b>Mujer con 2 HIJO/A</b>	<b>Hombre con 1 HIJO/A</b>	<b>Hombre con 2 HIJO/A</b>	<b>N.º Total de hijos/as menores de 12 años</b>
<b>Dirección</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1 hijo/a</b>
<b>Auxiliar geriatría</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>5 hijos/as</b>
<b>ATS-DUE</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2 hijos/as</b>
<b>Personal de conserjería</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1 hijo/a</b>
<b>Total general</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>9 hijos/as</b>
<b>Total plantilla con hijos/as menores 12 años</b>	<b>6</b>		<b>1</b>		<b>7</b>
<b>N.º Total de hijos/as menores de 12 años</b>	<b>8</b>		<b>1</b>		<b>9</b>

En el caso del colegio:

Puesto de Trabajo	Mujer con 1 HIJO/A	Mujer con 2 HIJO/A	Mujer con 3 HIJO/A	Hombre con 1 HIJO/A	Hombre con 2 HIJO/A	N.º Total de hijos/as menores de 12 años
Profesor/a de infantil	0	3	0	0	0	6 hijos/as
Profesor/a de primaria	2	2	1	2	1	10 hijos/as
Personal de limpieza	2	0	0	0	0	2 hijos/as
<b>Total general</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>21 hijos/as</b>
<b>Total plantilla con hijos/as menores 12 años</b>	<b>10</b>			<b>3</b>		<b>13</b>
<b>N.º Total de hijos/as menores de 12 años</b>	<b>17</b>			<b>4</b>		<b>21</b>

Como podemos observar, son un total de 20 personas, 16 mujeres y 4 hombres de la plantilla total, tienen hijos/as menores de 12 años a su cargo.

La mayoría de las personas que tienen hijos/as menores de 12 años, tienen entre 30 y 45 años, siendo personal en su mayoría de mediana edad de la plantilla. En el caso de la residencia, son 5 personas y todas mujeres. En cambio, en el colegio son 7 personas (5 mujeres y 2 hombres). A continuación, dentro de la franja de 46 a 59 años dentro de la residencia, 2 personas tienen hijos/as menores de 12 años, en concreto 1 mujer y 1 hombre, en el caso del colegio son 6 personas, en concreto, 5 mujeres y 1 hombre. Las franjas de edad donde se aglutina más personal es también en la de 30 a 45 años y la de 46 a 59 años, donde el resto de plantilla dentro de estas franjas no tiene hijos/as menores de 12 años, puede que tengan descendientes mayores de 12 años o no tengan. El personal más joven de la plantilla, que tiene entre 20 a 29 años, no tiene hijos/as menores de 12 años, pero puede que con el transcurso del tiempo se vayan igualando las responsabilidades familiares.

Según los datos aportados por la entidad, en el caso de la residencia, una de las personas de la plantilla tiene personas ascendentes a su cargo (madre/padre/familiar en situación de dependencia y dos personas tienen a su caso hijos/as con discapacidad. El resto de la plantilla no tiene personas ascendentes a su cargo, hijos/as con discapacidad a su cargo y responsabilidades familiares con diversidad funcional, y no se observa desequilibrio en este sentido.



## EVOLUCIÓN DE LA CONTRATACIÓN

Incorporaciones residencia	Mujeres	Hombres	Total general
2019	2	0	2
2020	3	0	3
2021	1	0	1
2022	9	1	10
<b>Total general</b>	<b>15</b>	<b>1</b>	<b>16</b>

En 2019 en la residencia se produjeron las incorporaciones de 2 mujeres. En 2020 se produjeron 3 incorporaciones, todas mujeres. En 2021 se produjo 1 incorporación a la plantilla de la entidad, 1 mujer. Por último, en 2022 se produjeron 10 incorporaciones, 9 mujeres y 1 hombre.

Según los datos aportados por la entidad, ha habido 8 finalizaciones de contratos o bajas en la entidad a lo largo del año 2022. Los motivos han sido, 6 por finalización de contrato, 1 por baja voluntaria y 1 por jubilación.

Incorporaciones colegio	Mujeres	Hombres	Total general
2018	3	0	3
2020	1	0	1
2021	4	1	5
2022	4	1	5
<b>Total general</b>	<b>12</b>	<b>2</b>	<b>14</b>

En 2018 en el colegio, se produjo la incorporación de 3 mujeres. En 2020 se produjo 1 incorporación de una mujer. En 2021 se produjeron 5 incorporación a la plantilla de la entidad, 4 mujeres y 1 hombre. Por último, en 2022 se produjeron 5 incorporaciones, 4 mujeres y 1 hombre.

Según los datos aportados por la entidad, ha habido 7 finalizaciones de contratos o bajas en la entidad a lo largo del año 2022. Los motivos han sido, 5 por finalización de contrato, 1 por baja voluntaria y 1 por jubilación.

## 5.5.2. Auditoría Retributiva

### **INFORME DE AUDITORÍA RETRIBUTIVA 2022**

#### 1. ENTIDAD Y DATOS DEL PROYECTO

<b>Razón social y NIF</b>	<b>FUNDACIÓN SANTO HOSPITAL Y CASA DE ENSEÑANZA DE ALBERIQUE G46296919</b>
<b>Sector/Actividad</b>	
<b>Plantilla (nº hombres y mujeres)</b>	<p><b>32 personas en la Residencia:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 30 mujeres</li> <li>- 2 hombres</li> </ul> <p><b>23 personas en el Colegio:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 19 mujeres</li> <li>- 4 hombres</li> </ul>
<b>Convenio Colectivo de aplicación</b>	<p>X Convenio Colectivo Laboral para el sector privado de Residencias para la Tercera Edad, Servicios de Atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal en la Comunidad Valenciana.</p> <p>Convenio Colectivo Enseñanza Concertada.</p>
<b>Vigencia</b>	<b>La misma que el Plan de igualdad.</b>
<b>Fecha informe</b>	<b>Noviembre 2023</b>
<b>Datos del informe</b>	<b>Año 2022</b>

#### 2. MARCO LEGAL

La igualdad entre hombres y mujeres es un principio jurídico universal reconocido como tal por la Asamblea General de las Naciones Unidas y contemplado como principio fundamental de la Unión Europea. A nivel español, ha sido consagrado como un derecho

fundamental, proclamándose el derecho a la igualdad de las españolas y españoles ante la ley y a la no discriminación por razón de sexo en el artículo 14 de la Constitución Española, y como principio informador de nuestro ordenamiento jurídico; con pleno reconocimiento como tal desde la aprobación de la LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

La LO 3/2007 sentó las bases jurídicas para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres y evitar todo tipo de discriminación, entrando a regular y promulgar medidas para su aplicación en múltiples ámbitos, tanto públicos como privados, e incidiendo muy especialmente, entre otras cosas, en la igualdad de trato y oportunidades en el trabajo y en la igualdad retributiva por trabajos de igual valor.

No obstante, ante la falta de obtención de resultados y la perpetuación de situaciones de desigualdad, los poderes públicos se han visto obligados a adoptar nuevas medidas. Por ello, adoptó 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, en el que se pone el foco en determinadas materias y se insta a que, para su consecución efectiva, las medidas mencionadas en el mismo sean objeto de desarrollo reglamentario.

Todo ello ha dado lugar a la publicación en octubre de 2020 de dos Reales Decretos en los que se desarrollan la elaboración, aplicación e inscripción de los planes de igualdad y el registro de retribuciones; estableciéndose, adicionalmente, la obligación de realizar una auditoría sobre retribuciones con perspectiva de género. Dichas normas son el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo (en adelante, RD 901/2020) y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres (en adelante, RD 902/2020).

### 3. OBJETIVOS

El presente análisis se realiza con el objeto de obtener, por un lado, la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa cumple con el principio de igualdad entre mujeres y hombres y, por otro, para definir las necesidades específicas a las que hay que atender para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y

dificultades existentes o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad retributiva y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo, todo ello en virtud de lo dispuesto en el artículo 4 del RD902/2020.

Los resultados del presente informe serán incluidos al plan de igualdad elaborado por la empresa. Que en este caso se trata del Plan de Igualdad para el período comprendido entre diciembre de 2023 y diciembre de 2027.

#### 4. FASES Y METODOLOGÍA

La valoración realizada se basa en una evaluación objetiva mediante la cual se determina si se está aplicando o no de forma efectiva el principio de igualdad retributiva en la empresa y, en caso de no aplicarlo, se apuntan las deficiencias detectadas y se desgranar los factores y motivos por los cuales existen esas dificultades, diferencias o deficiencias.

Así pues, para la realización de la presente auditoría se han seguido las siguientes fases:

- a. Análisis de la situación retributiva de la empresa desde una perspectiva de género.
- b. Revisión de las causas de desigualdad y elaboración de un plan de actuación.
- c. Redacción del informe de auditoría.

Todas las fases se han desarrollado internamente en las oficinas de FUNDACIÓN SANTO HOSPITAL Y CASA DE ENSEÑANZA DE ALBERIQUE, sitas en C. HOSPITAL, 5, 46260, Alberic, Valencia, y con la asistencia de ÍNDICE FORMACIÓN Y CONSULTORÍA, S.L.

En definitiva, en el marco de lo dispuesto en el RD 902/2020 la entidad procede a auditar su registro retributivo a los efectos de incluirlo en el diagnóstico para la adaptación de su plan de igualdad al RD 901/2020.

A estos efectos, la presente auditoría refleja los aspectos más relevantes que permiten determinar la situación de la entidad respecto al cumplimiento del principio de igualdad en materia de retribuciones desde una perspectiva de género y, por tanto, la atención a las obligaciones y deberes impuestos en la LO 3/2007 y normativa reglamentaria de desarrollo.

El desarrollo del presente dictamen y, muy especialmente, las conclusiones del mismo, quedan supeditadas a la información y documentación proporcionadas por la entidad.

## 5. DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

En el presente apartado se contemplan los datos e información general relevante para el análisis de la situación actual de la entidad y sobre el sistema retributivo de la misma que se ha utilizado previamente en los diferentes apartados referidos al diagnóstico de la entidad.

Entre dicha información consta:

- Número total de hombres y mujeres.
- Resumen del sistema de clasificación profesional de la empresa.
- Análisis del sector de actividad.

Asimismo, se incluye:

- La evaluación de los puestos de trabajo.
- El análisis de las diferencias y/o desigualdades retributivas detectadas.

## 6. DATOS SOBRE LA EMPRESA

- Sector y actividad de la empresa: enseñanza y educación a niños y niñas y jóvenes y, la asistencia a personas mayores pobres que lo soliciten. El personal de plantilla trabajadora se encuentra distribuido en dos centros de trabajo, en la Residencia y en el Colegio.
- A lo largo del año 2022 el total de la plantilla ha sido de 61 personas, estando distribuida en 53 mujeres (87%) y 8 hombre (7%), encontrando bastante diferencia en el equilibrio óptimo de 60% - 40% de representatividad en la plantilla. Los motivos que apoyan esta diferenciación son, la recepción de currículums y candidaturas, las cuales han sido mayores en cuanto a mujeres que a hombres y que, al tratarse de un sector altamente feminizado como es el de la enseñanza y educación a niños y niñas y jóvenes y, la asistencia y cuidados de personas mayores pobres, el cual ha sido tradicionalmente ocupado por mujeres. En cuanto a este aspecto debe tenerse en cuenta que, el porcentaje de

mujeres que se forman en ciencias sociales, en general, es mucho mayor que el de los hombres, y es por ello, por lo que a la entidad llegan más candidaturas para cubrir los puestos ofertados de mujeres que de hombres. Asimismo, cabe destacar la vinculación que todavía se mantiene de las mujeres en los roles tradicionales de cuidado y atención a los demás, mientras que los hombres, por el contrario, siguen manteniendo los roles de producción e industria manufacturera.

- No se puede realizar un cómputo global de retribuciones entre mujeres y hombres de la Residencia, ya que como hemos comentado anteriormente, la entidad se encuentra casi totalmente feminizada y no hay ningún puesto de trabajo mixto ocupado por hombres y mujeres.

En cuanto al cómputo global de retribuciones entre mujeres y hombres del Colegio encontramos un promedio de 4,81% y una mediana de 1,47%, no existiendo por ello, brecha salarial en la entidad en ninguno de los 2 centros, en virtud de los datos aportados y facilitados por la entidad.

- Las cantidades totales percibidas y que se han utilizado para su comparativa, no se han indicado explícitamente puesto que, al amparo del Reglamento General de Protección de Datos, en el caso de los hombres, tan solo está ocupado por 2 personas en la Residencia y por 4 personas en el Colegio, pudiéndose por ello, identificar el salario percibido por éstas. Así pues, la entidad, pondrá a disposición de la autoridad laboral competente que lo requiriera dichos datos para que puedan quedar refutados en virtud de lo aportado en este mismo informe.

El sistema retributivo está basado en los convenios de aplicación de la entidad, siendo por este motivo, los salarios objetivos sin distinciones, ambos perciben el mismo salario en los diferentes puestos de trabajo, donde se contemplan únicamente los complementos establecidos en el convenio (salario base y complementos salariales). No encontrándose por ello diferenciación respecto a las cuantías de los salarios percibidos, siendo idénticos para ambos sexos.

El único puesto que se han podido comparar para analizar si existe efectivamente brecha salarial es el puesto de Profesor/a de Primaria, estando compuesto por 11 mujeres y 4 hombres.

Los puestos de Administración y Conserje están masculinizados al estar ocupados sólo por hombres en la Residencia. El resto de los puestos de trabajo se encuentran

ocupados sólo por mujeres en ambos centros, no pudiéndose realizar, por tanto, el análisis en cuanto a brechas salariales desagregado por sexos.

## 7. EVALUACIÓN DE LOS PUESTOS DE TRABAJO

Para realizar la valoración de los puestos de trabajo de que consta la plantilla de la entidad, se ha tenido en cuenta dentro de cada categoría profesional, los factores acordes a la nueva herramienta del Ministerio de Trabajo y del Ministerio de Igualdad publicada con fecha de 13 de abril de 2022, la cual se ha utilizado para proceder al análisis y valoración de todos los puestos que conforman la entidad.

Esta valoración se ha extraído a través de lo reflejado y descrito en las fichas de valoración / descripción de los puestos de trabajo aportados por la entidad y bajo su responsabilidad de que los mismos son manifiestamente verdaderos.

En función de estos parámetros se han valorado los diferentes puestos de trabajo asignándoles un valor en base al cual se calculan las brechas salariales entre mujeres y hombres. En concreto se han valorado los siguientes aspectos:

- A) Naturaleza de las funciones o tareas.
- B) Condiciones Educativas.
- C) Condiciones Profesionales y de Formación.
- D) Condiciones Laborales y Factores Estrictamente Relacionados con el Desempeño.

Los puestos analizados han sido:

Contador	Título del Puesto	Convenio de Aplicación	Área	Departamento / Zona	Centro de trabajo	Responsable
1	Dirección	X Convenio Colectivo Laboral para el sector privado de Residencias para la Tercera Edad, Servicios de Atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal en la Comunidad Valenciana	Dirección	Dirección	Residencia	Dirección
2	Médico/a	X Convenio Colectivo Laboral para el sector privado de Residencias para la Tercera Edad, Servicios de Atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal en la Comunidad Valenciana	Salud	Salud	Residencia	Dirección
3	Psicólogo/a	X Convenio Colectivo Laboral para el sector privado de Residencias para la Tercera Edad, Servicios de Atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal en la Comunidad Valenciana	Salud Mental	Salud Mental	Residencia	Dirección
4	Trabajador/a Social	X Convenio Colectivo Laboral para el sector privado de Residencias para la Tercera Edad, Servicios de Atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal en la Comunidad Valenciana	Social	Social	Residencia	Dirección
5	Responsable de Calidad	X Convenio Colectivo Laboral para el sector privado de Residencias para la Tercera Edad, Servicios de Atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal en la Comunidad Valenciana	Calidad	Calidad	Residencia	Dirección
6	Fisioterapeuta	X Convenio Colectivo Laboral para el sector privado de Residencias para la Tercera Edad, Servicios de Atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal en la Comunidad Valenciana	Salud	Salud	Residencia	Dirección
7	D.U.E	X Convenio Colectivo Laboral para el sector privado de Residencias para la Tercera Edad, Servicios de Atención a las	Salud	Salud	Residencia	Dirección



		personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal en la Comunidad Valenciana				
8	TASOC/ Educador/a Social	X Convenio Colectivo Laboral para el sector privado de Residencias para la Tercera Edad, Servicios de Atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal en la Comunidad Valenciana	Social	Social	Residencia	Dirección
9	Auxiliar de Geriátrica	X Convenio Colectivo Laboral para el sector privado de Residencias para la Tercera Edad, Servicios de Atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal en la Comunidad Valenciana	Salud	Salud	Residencia	Dirección
10	Cocinera/o	X Convenio Colectivo Laboral para el sector privado de Residencias para la Tercera Edad, Servicios de Atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal en la Comunidad Valenciana	Cocina	Cocina	Residencia	Dirección
11	Personal de Limpieza Residencia	X Convenio Colectivo Laboral para el sector privado de Residencias para la Tercera Edad, Servicios de Atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal en la Comunidad Valenciana	Limpieza	Limpieza	Residencia	Dirección
12	Lavandería	X Convenio Colectivo Laboral para el sector privado de Residencias para la Tercera Edad, Servicios de Atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal en la Comunidad Valenciana	Lavandería	Lavandería	Residencia	Dirección
13	Conserje	X Convenio Colectivo Laboral para el sector privado de Residencias para la Tercera Edad, Servicios de Atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal en la Comunidad Valenciana	Conserjería	Conserjería	Residencia	Dirección
14	Administración	X Convenio Colectivo Laboral para el sector privado de Residencias para la Tercera Edad, Servicios de Atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal en la Comunidad Valenciana	Administración	Administración	Residencia	Dirección

15	Profesor/a de Primaria	Convenio Colectivo Enseñanza Concertada	Educación Primaria	Educación Primaria	Colegio	Dirección
16	Profesor/a de Infantil	Convenio Colectivo Enseñanza Concertada	Educación Infantil	Educación Infantil	Colegio	Dirección
17	Orientador/a Educación Primaria	Convenio Colectivo Enseñanza Concertada	Educación Primaria	Educación Primaria	Colegio	Dirección
18	Personal de Limpieza Colegio	Convenio Colectivo Enseñanza Concertada	Limpieza	Limpieza	Colegio	Dirección

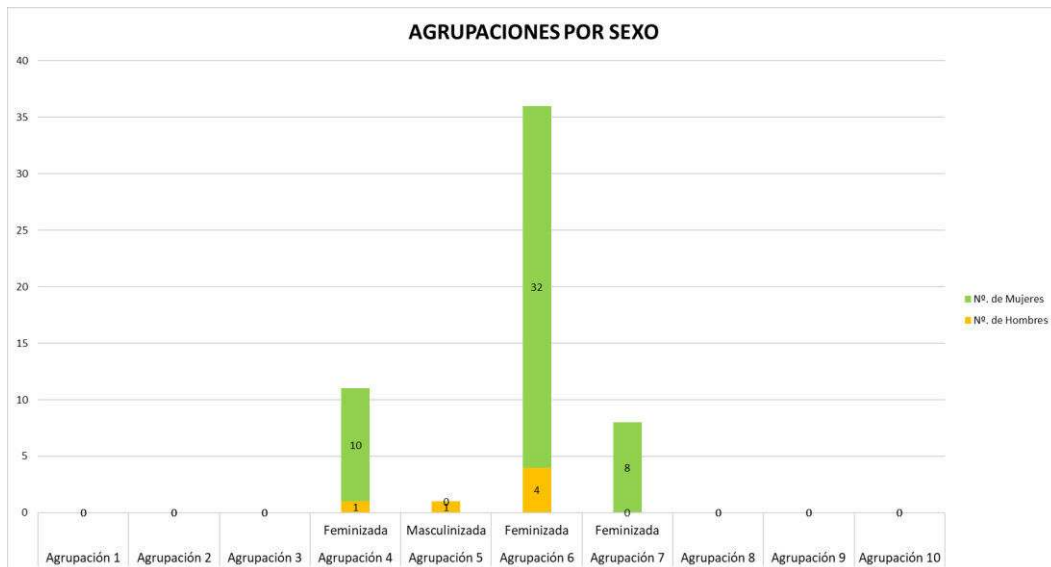
Los puestos de Dirección de la Residencia y del Colegio y, por tanto, de mayor responsabilidad de la entidad están ocupados por mujeres. Además, la mujer que ocupa el puesto de Dirección de la Residencia, ocupa también un puesto de Responsable de Calidad. Del mismo modo, las 2 mujeres que ocupan el puesto de Dirección del Colegio, ocupan un puesto de Profesora de Educación Primaria una y, un puesto de Profesora de Educación Infantil otra.

Agrupaciones	Puesto + Puntos
Agrupación 7	Dirección(632)
	Médico/a(572)
	Psicólogo/a(576)
	Trabajador/a Social(553)
	D.U.E(569)
	Orientador/a Educación Primaria(560)
Agrupación 6	Responsable de Calidad(532)
	Fisioterapeuta (548)
	TASOC/ Educador/a Social(516)
	Auxiliar de Geriatría(504)
	Profesor/a de Primaria(533)
	Profesor/a de Infantil(535)
Agrupación 5	Administración(470)
Agrupación 4	Cocinera/o(358)
	Lavandería(326)
	Conserje(327)
	Personal de Limpieza Residencia(326)
	Personal de Limpieza Colegio(326)

Así pues, la plantilla de la entidad puede distribuirse en 4 agrupaciones o niveles:

- Agrupación 7: formada por 3 mujeres que ocupan los puestos de Dirección de ambos centros, 2 de ellas ocupan un puesto de Profesora de Educación Primaria una y, un puesto de Profesora de Educación Infantil otra. Formada también por 1 mujer que ocupa el puesto de Psicólogo/a, por 2 mujeres que ocupan el puesto de Trabajador/a Social, por 2 mujeres que ocupan el puesto de D.U.E. y, por 1 mujer que ocupa el puesto de Orientador/a Educación Primaria.
- Agrupación 6: formada por 1 mujer que ocupa el puesto de Responsable de Calidad, la cual es la misma mujer que ocupa el puesto de Dirección de la Residencia, como comentábamos anteriormente. Formada por 1 mujer que ocupa el puesto de Fisioterapeuta, por 1 mujer que ocupa el puesto de TASOC/ Educador/a, por 14 mujeres que ocupan el puesto de Auxiliar de Geriatría, por 11 mujeres y 4 hombres que ocupan el puesto de Profesor/a de Primaria y, por 4 mujeres que ocupan el puesto de Profesor/a de Educación Infantil.
- Agrupación 5: formada 1 hombre que ocupa el puesto de Administración.

- Agrupación 4: formada por 3 mujeres que ocupan el puesto de Cocinera/o, por 1 mujer que ocupa el puesto de Lavandería, por 1 hombre que ocupa el puesto de Conserje, por 3 mujeres que ocupan el puesto de Personal de Limpieza de la Residencia y, por 3 mujeres que ocupan el puesto de Persona de Limpieza del Colegio.



Título del Puesto	Nº. de Mujeres	Nº. de Hombres	Categorización
Dirección	1		Feminizada
Médico/a	1		Feminizada
Psicólogo/a	1		Feminizada
Trabajador/a Social	2		Feminizada
Responsable de Calidad	1		Feminizada
Fisioterapeuta	1		Feminizada
D.U.E	2		Feminizada
TASOC/ Educador/a Social	1		Feminizada
Auxiliar de Geriatría	14		Feminizada
Cocinera/o	3		Feminizada
Personal de Limpieza Residencia	3		Feminizada
Lavandería	1		Feminizada
Conserje		1	Masculinizada
Administración		1	Masculinizada
Profesor/a de Primaria	11	4	Feminizada
Profesor/a de Infantil	4		Feminizada
Orientador/a Educación Primaria	1		Feminizada
Personal de Limpieza Colegio	3		Feminizada

Con respecto al análisis de los datos desglosados por factores y sexo en base a la herramienta oficial del Ministerio de Trabajo y del Ministerio de Igualdad, se puede apreciar:

A) Naturaleza de las funciones o tareas.

Mayor nivel de responsabilidad de las mujeres dado que los puestos de Coordinación y Dirección de la entidad están ocupados por una mujer.

B) Condiciones Educativas.

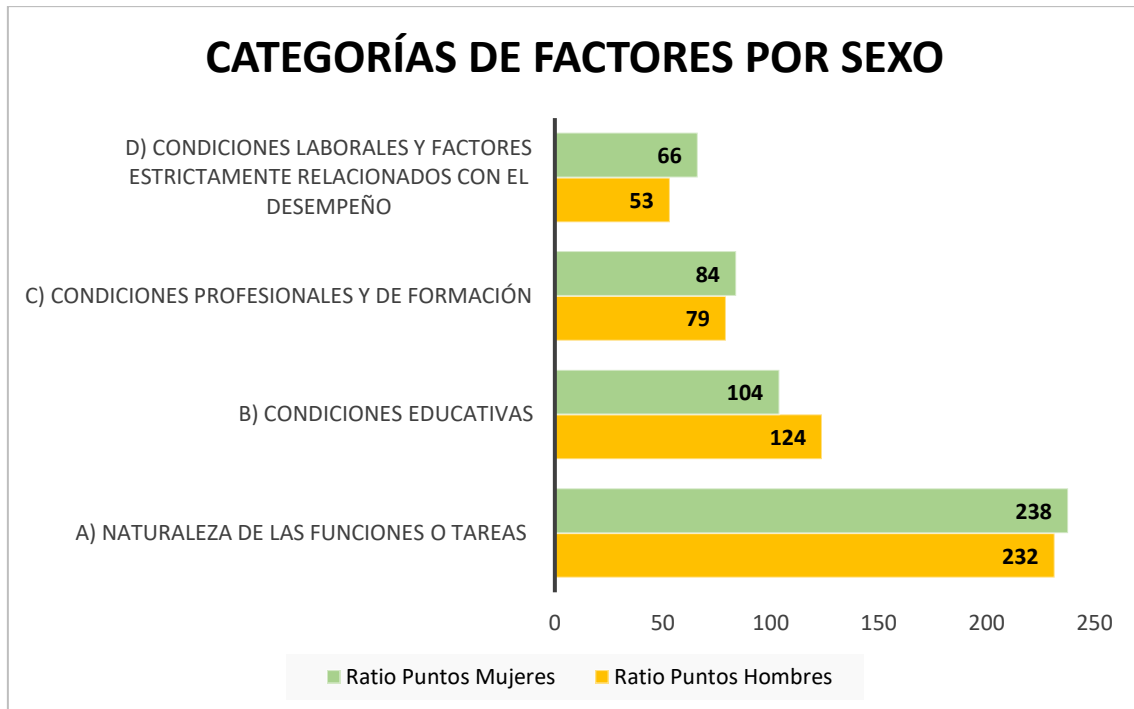
A nivel de condiciones educativas los datos están totalmente equipados entre ambos sexos.

C) Condiciones Profesionales y de Formación.

En este apartado que tiene en cuenta los factores de formación, cabe indicar que, en todos los puestos de trabajo de la entidad cuentan con un nivel formativo acorde a cada uno de ellos. Los puestos de Dirección del Colegio, Trabajador/a Social, Psicólogo/a, Médico/a, Fisioterapia, Administrador, Profesor/a de Educación Infantil, Profesor/a de Educación Primaria Y Orientador/a de Educación Primaria, cuentan con Licenciatura/Grado o Diplomatura. Los puestos de Dirección de la Residencia, y algunos puestos de Auxiliar de Geriatría, cuenta con F.P.I /C.F. Grado Medio. Por último, los puestos Personal de Limpieza de ambos centros, Conserje, Lavandería, y algunos puestos de Auxiliar de Geriatría, cuentan con estudios Primarios.

D) Condiciones Laborales y Factores Estrictamente Relacionados con el Desempeño.

En cuanto a este aspecto, también se puede apreciar como la diferencia entre ambos sexos es mínima puesto que la entidad tiene unos puestos muy definidos y estructurados de manera que no quedan muy distantes los unos respecto de los otros. No obstante, donde puede haber más diferencia es respecto en las condiciones psicosociales, donde afecta más las mujeres que a los hombres de la entidad ya que la plantilla de ambos centros está formada en su mayoría por mujeres.



## 8. ANÁLISIS DE LAS DIFERENCIAS RETRIBUTIVAS

### A) Visión general

No se puede realizar un cómputo global de retribuciones entre mujeres y hombres de la Residencia, ya que como hemos comentado anteriormente, la entidad se encuentra casi totalmente feminizada y no hay ningún puesto de trabajo mixto ocupado por hombres y mujeres.

En cuanto al cómputo global de retribuciones entre mujeres y hombres del Colegio encontramos un promedio de 4,81% y una mediana de 1,47%, no existiendo por ello, brecha salarial en la entidad en ninguno de los 2 centros, en virtud de los datos aportados y facilitados por la entidad.

Las cantidades totales percibidas y que se han utilizado para su comparativa, no se han indicado explícitamente puesto que, al amparo del Reglamento General de Protección de Datos, en el caso de los hombres, tan solo está ocupado por 2 personas en la Residencia y por 4 personas en el Colegio, pudiéndose por ello, identificar el salario percibido por éstas. Así pues, la entidad, pondrá a disposición de la autoridad laboral competente que lo requiriera dichos datos para que puedan quedar refutados en virtud

de lo aportado en este mismo informe.

## **B) Análisis de las Brechas**

No existe, por tanto, brecha salarial entre mujeres y hombre de más de un 25 % en la entidad FUNDACIÓN SANTO HOSPITAL Y CASA DE LA ENSEÑANZA DE ALBERIQUE.

## **9. CONCLUSIONES Y PLAN DE ACTUACIÓN**

La plantilla de la entidad es en mayoría femenina puesto que, del total de la Residencia es de 32 personas de la plantilla, 30 de ellas son mujeres y solo 2 son hombres y, en el Colegio del total de la plantilla 19 son mujeres y 4 son hombres, no teniendo más justificación, que las candidaturas recibidas por la entidad han sido en su mayoría mujeres por lo que el porcentaje de contratación respecto a ellas ha sido mayor.

Más allá de las acciones que pueda contemplar el plan de igualdad para intentar compensar las diferencias existentes en la plantilla de ambos centros, no se considera necesario ningún plan de acción en materia de diferencias salariales. Más allá de la revisión periódica de los registros retributivos para detectar las posibles brechas que puedan darse, y en ese caso, tomar medidas al respecto. Se trata de realizar una vigilancia constante.

## **10. REGISTRO RETRIBUTIVO**

En cuanto al registro retributivo la entidad ha utilizado una herramienta de Registro Retributivo de Igualdad en la empresa similar a la del Ministerio y, por tanto, siguiendo la normativa aplicable RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

En resumen, el análisis del registro retributivo del ejercicio anterior correspondiente a la anualidad del 2022, comparando los promedios y medianas de las retribuciones —tanto por grupos profesionales, como por las escalas de puestos de igual valor— arroja diferencia salarial entre mujeres y hombres que no superan el 25%. Considerando los

factores de valoración importantes para la empresa para la correcta prestación de sus servicios y en consecución de los objetivos, los salarios y complementos asignados arrojan unos datos equilibrados en base a la retribución estipulada según convenio.

#### Análisis de las diferencias retributivas:

Como hemos comentado anteriormente, no se puede realizar un cómputo global de retribuciones entre mujeres y hombres de la Residencia, ya que como hemos comentado anteriormente, la entidad se encuentra casi totalmente feminizada y no hay ningún puesto de trabajo mixto ocupado por hombres y mujeres.

En cuanto al cómputo global de retribuciones entre mujeres y hombres del Colegio encontramos un promedio de 4,81% y una mediana de 1,47%, no existiendo por ello, brecha salarial en la entidad en ninguno de los 2 centros, en virtud de los datos aportados y facilitados por la entidad.

Las cantidades totales percibidas y que se han utilizado para su comparativa, no se han indicado explícitamente puesto que, al amparo del Reglamento General de Protección de Datos, en el caso de los hombres, tan solo está ocupado por 2 personas en la Residencia y por 4 personas en el Colegio, pudiéndose por ello, identificar el salario percibido por éstas. Así pues, la entidad, pondrá a disposición de la autoridad laboral competente que lo requiriera dichos datos para que puedan quedar refutados en virtud de lo aportado en este mismo informe.

Por otra parte, las retribuciones de las personas trabajadoras están constituidas por los conceptos establecidos por los convenios laborales establecidos:

- *X Convenio Colectivo Laboral para el sector privado de Residencias para la Tercera Edad, Servicios de Atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal en la Comunidad Valenciana.*
- *Convenio Colectivo Enseñanza Concertada.*



### 5.5.3. *Análisis de igualdad por materias*

Para la elaboración de este apartado hemos tenido en cuenta diversas fuentes de información. Por una parte, se han realizado entrevistas semiestructuradas a informantes clave. Por otra parte, un cuestionario dirigido a la dirección de la entidad, así como un formulario dirigido a la plantilla de ambos centros, que se ha cumplimentado por 18 mujeres y 5 hombres a través de las encuestas de Google Forms, que ha permitido conocer las opiniones y valoraciones de hombres y mujeres trabajadoras en relación con las materias analizadas. Al mismo tiempo, se ha tenido en cuenta información relativa al sistema de calidad, publicidad, información corporativa interna y externa e imagen de la entidad. Al tratarse de una empresa feminizada, el modelo de encuestas utilizado es para este tipo de empresas, con preguntas específicas sobre los motivos de la feminización de la plantilla, de este modo, detectar posibles sesgos de género.

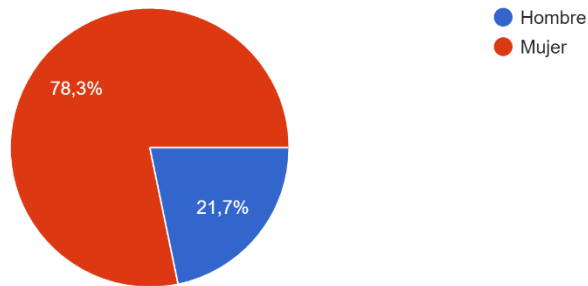
#### **PARTICIPACIÓN ENCUESTAS PLANTILLA**

	<b>% Del total de la plantilla</b>	<b>% Respecto a mujeres y hombres</b>
<b>MUJERES</b>	38%	44%
<b>HOMBRES</b>	11%	83%

La fecha en la que se ha enviado la encuesta a la plantilla ha sido durante los meses de septiembre y octubre de 2023. Es importante especificar el porcentaje de participación, en este caso han participado el 38 % de las mujeres y, el 44% de los hombres de la plantilla, lo que supone un total del 49% de la misma.

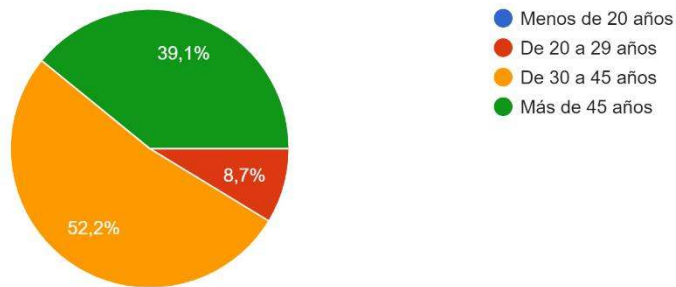
### Sexo

23 respuestas

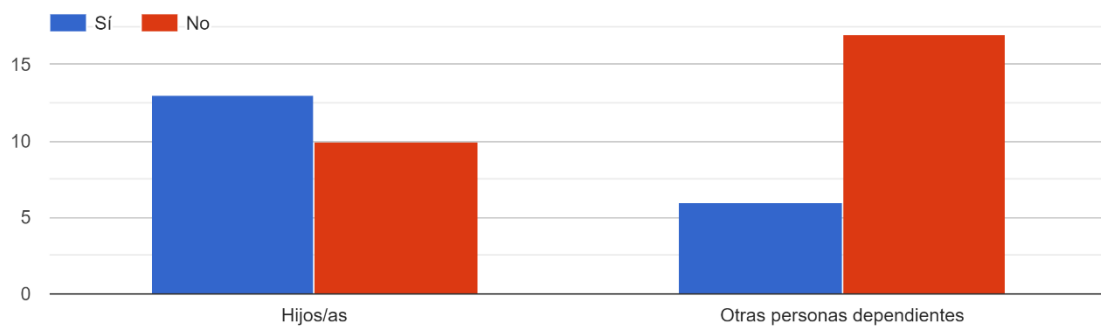


### Edad

23 respuestas

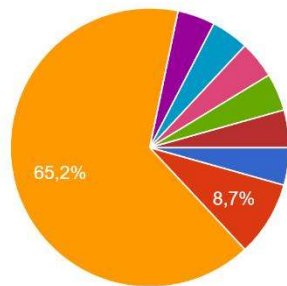


### ¿Tienes responsabilidades de cuidados?



### Puesto de trabajo

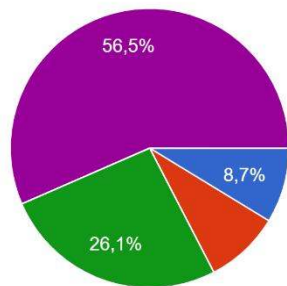
23 respuestas



- Directivo
- Mando intermedio
- Técnico
- Administrativo u/y otros
- Lavandera
- Auxiliar
- Limpiadora
- Personal de limpieza.
- Maestra apoyo

### Antigüedad en la empresa

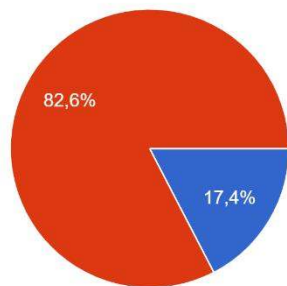
23 respuestas



- Menos de 6 meses
- De 6 a 12 meses
- De 1 a 4 años
- De 4 a 10 años
- Más de 10 años

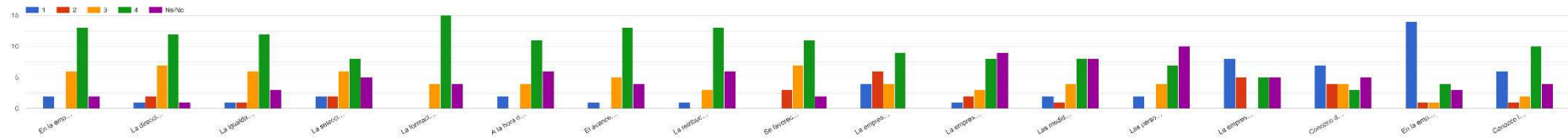
### ¿Tienes personal a cargo?

23 respuestas



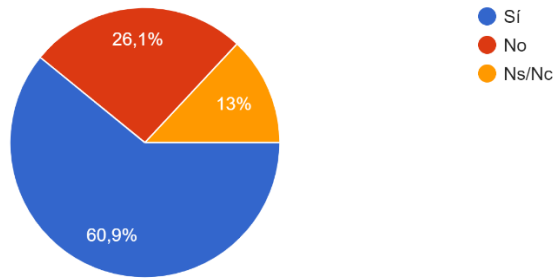
- Sí
- No

EN QUÉ GRADO SE CUMPLEN ESTAS AFIRMACIONES:



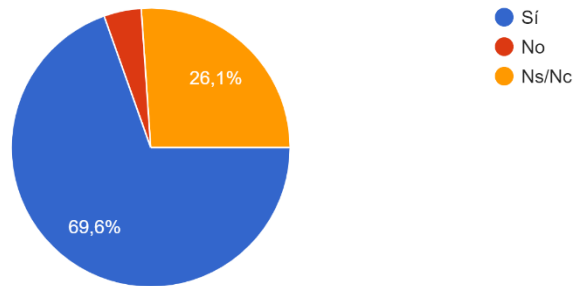
La empresa te ha informado del proceso de desarrollo del plan de igualdad.

23 respuestas



¿Estás de acuerdo con la puesta en marcha de un plan de igualdad en tu empresa?

23 respuestas



¿Por qué? 11 respuestas

Para que hombres y mujeres tengamos las mismas oportunidades  
 Porque así sabemos el camino a seguir y podremos sentirnos acompañadas.  
 Es una necesidad  
 ES NECESARIO PARA ACONSEGUIR LA IGUALDAD REAL Y EFECTIVA NO SOLO EN LA  
 EMPRESA SINO EN EL CONJUNTO DE LA SOCIEDAD  
 No se conoce  
 Por la igualdad  
 Porque es la unica forma de avanzar en derechos  
 Hay que defender los derechos de las personas  
 Las mujeres y los hombres deben de ser iguales ante sus derechos y hante las leyes.  
 No creo que sea necesario en mi empresa  
 Se desconoce

Necesidades y deficiencias que se deben cubrir para favorecer la igualdad: 23

respuestas

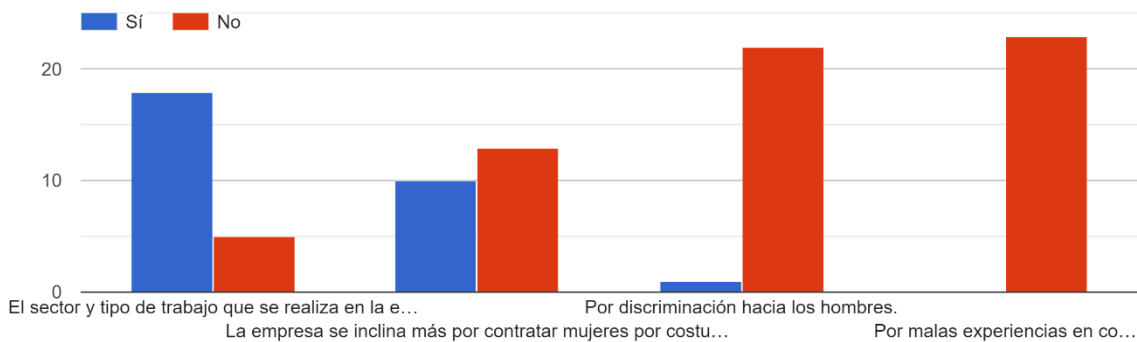
igualdad de oportunidades laborales  
 corresponsabilidad, conciliación y protocolo acoso sexual o por razón de sexo  
 Mismos derechos, necesidades y oportunidades  
 No hay hombres en la empresa  
 Faltan hombres en la plantilla.  
 Salarios igualados. Paridad  
 Información  
 CONCILIACIÓN,  
 Deficiencia o necesidad: dar a conocer el plan de convivencia e igualdad del centro  
 Formar en el respeto con independencia del genero. Educación de calidad. Cambio  
 estructural.  
 Contratación de personal masculino  
 N/C  
 Yo no quiero igualdad  
 Igualar el número de trabajadores de ambos sexos

La corresponsabilidad La conciliación El lenguaje inclusivo  
 Igualdad de hombres y mujeres en el número de trabajadores  
 Reparto equitativo de las tareas  
 Que hubiese más profesores de sexo masculini  
 Respeto,educacion y formacion .  
 Equidad salarial, promoción y desarrollo profesional, cultura inclusiva.  
 No lo se  
 Todo esta bien reglamentado y aplicado.  
 Transparencia, formación y recursos

**Medidas que podría adoptar tu empresa para favorecer la igualdad y que respondan a esas necesidades y deficiencias:**23 respuestas

para que en numero se asemejara, podrían haber más Hombres trabajando en la empresa, ya que la mayoría somos mujeres  
 Fomentar la corresponsabilidad (equitativo entre hombre y mujeres); informar de todas las medidas de conciliación de las que se dispone; difundir el protocolo de acoso y por razón de seo para su conocimiento  
 Mejora de comunicación desde el papel directivo.  
 lo que la empresa crea mejor  
 Incorporación de hombres en la plantilla.  
 Contratar algún hombre  
 Informar  
 CONCILIACIÓN , FLEXIBILIDAD HORARIA  
 Elaboración del Plan Difusión Ejecución  
 Formar en el respeto con independencia del genero. Educación de calidad. Cambio estructural.  
 Tener más presencia masculina en los claustros

¿Qué razones crees que justifican la mayor presencia de mujeres de tu empresa?



## Otras razones que justifiquen la feminización de tu empresa <sup>7 respuestas</sup>

Los cuidados siempre han sido parte del rol femenino y hay pocos hombres que se dediquen a los cuidados de larga duración.

A lo mejor por causas religiosas

R Traen más currículum mujeres

SOCIALMENTE EXISTE EL ESTEREOTIPO

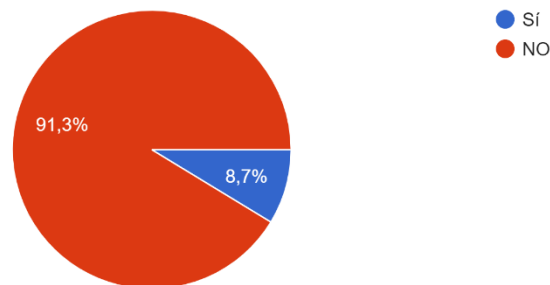
No llegan candidatos o muy pocos

No creo que haya discriminación.

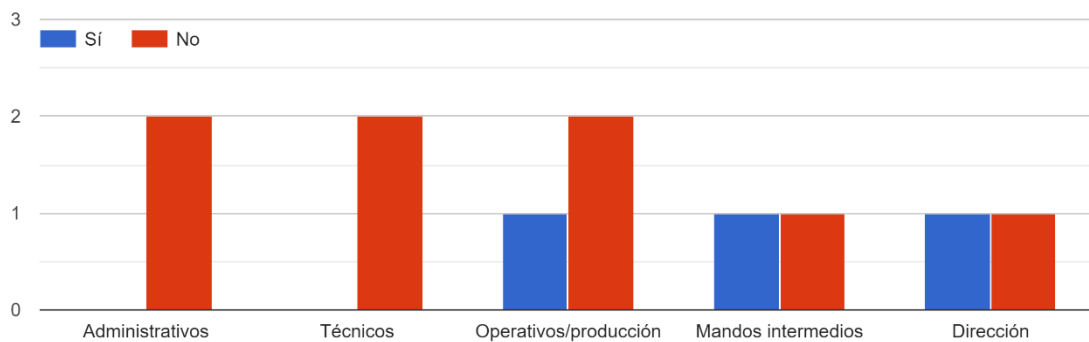
Mentalidad de la sociedad

¿Consideras que los hombres de tu empresa tienen menos oportunidades de promoción que las mujeres?

23 respuestas

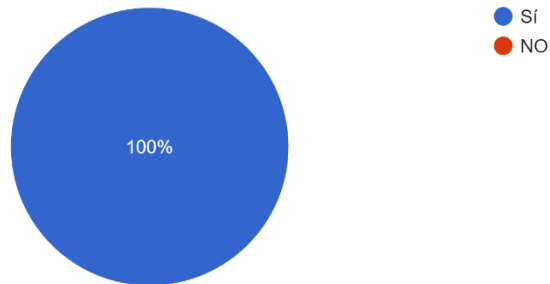


Si la respuesta anterior es Sí, ¿en qué puestos especialmente?



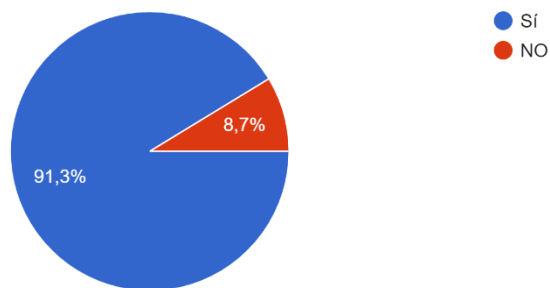
¿Pueden las mujeres acceder a puestos directivos en igualdad de trato y oportunidades que los hombres de la empresa?

23 respuestas



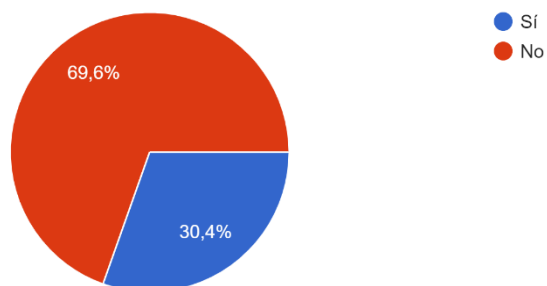
¿Pueden los hombres acceder a puestos directivos en igualdad de trato y oportunidades que las mujeres de la empresa?

23 respuestas



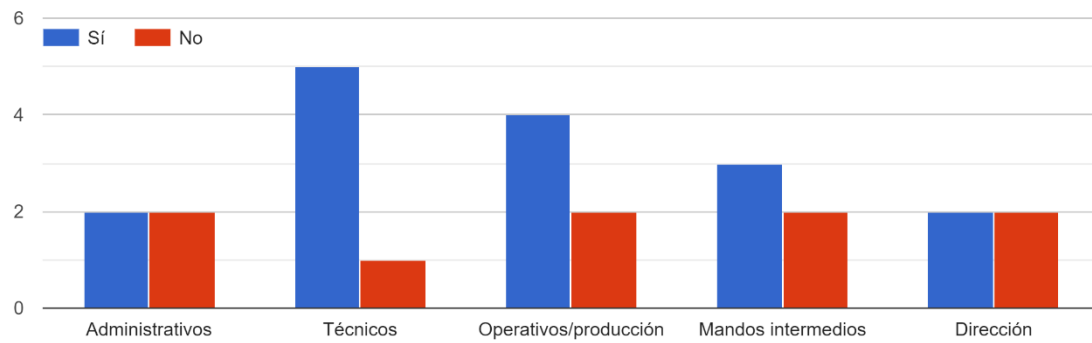
¿Crees necesario realizar acciones positivas para aumentar el número de hombres en la empresa?

23 respuestas





Si la respuesta anterior es Sí ¿en qué puestos especialmente?



Por lo tanto, observamos que la muestra refiere que la plantilla que ha realizado el cuestionario indica que ha recibido información sobre la realización de un I Plan de Igualdad en la entidad y al mismo tiempo, están a favor mayoritariamente de la puesta en marcha de un Plan de Igualdad.

## Área de SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

### Respecto a la Residencia:

Según los datos proporcionados por la entidad, los procesos de selección los realizan la Dirección del centro y según el puesto, con el apoyo o asesoramiento de profesionales, que puedan aportar valor a la selección. Pese a que la Dirección de la Residencia cuenta con una formación de “Introducción a los Planes de Igualdad e Igualdad de Género en el ámbito Laboral” de 3 horas de duración el resto las personas que realizan los procesos de selección no cuentan con formación en materia de igualdad.

Los motivos que dan inicio al proceso de selección y contratación son los siguientes:

- Sustitución de persona de la plantilla por: permisos retribuidos, vacaciones, bajas por IT, cómputo anual, etc.
- Por vacante en puesto laboral.

En el caso de que la Entidad precise incorporar/sustituir a una persona trabajadora por despido, baja voluntaria, excedencia laboral y/o baja laboral, se abrirá un proceso de selección utilizando las siguientes estrategias de reclutamiento:

- **Convocatoria interna:** Tendrá derecho de preferencia a cubrir estas vacantes, el personal que pertenezca al mismo centro, siempre que reúna las condiciones que se exijan para el desarrollo del puesto de trabajo.

En caso de que la vacante no se cubra por este procedimiento, se ampliará la oferta al ámbito provincial de la empresa. Todo el personal tendrá derecho a presentarse a dichas plazas en igualdad de condiciones, independientemente de su sexo, y sin tener en cuenta el puesto que en ese momento ocupe. Para ello, se difundirá la existencia de vacantes tan pronto como se produzca, a efectos de cobertura mediante este procedimiento. Quedan excluidos de este procedimiento los puestos de confianza de la empresa.

- **Convocatoria externa:** Si la plaza quedara vacante a través del procedimiento anterior, se realizará mediante oferta externa, debiendo superar las personas candidatas el proceso de selección para el trabajo a desarrollar. Dichas pruebas serán adecuadas al perfil del puesto.

En caso de ser externa se accederá a los datos de la bolsa de trabajo existente (currículos recibidos) y en caso necesario se expondrá la OFERTA laboral a través de:

- Web de LARES- Comunidad Valenciana: <http://www.larescvalenciana.org/>
- Web de la Residencia la Milagrosa: <http://www.residencialamilagrosa.org/es>
- Tablón de Anuncios del Ayuntamiento de Alberic.
- A través del SERVEF.

En cuanto a las últimas ofertas publicadas, ha sido únicamente del puesto de Psicólogo/a por sustitución, y el anuncio de la oferta se realizó a través de la web de la Residencia.

### **Respecto al Colegio:**

Según los datos proporcionados por la entidad, la persona que realiza los procesos de selección tiene experiencia en materia de dirección y organización de empresas, así como extensos conocimientos de legislación laboral. No obstante, no tiene formación en materia de igualdad.

Las personas que realizan los procesos de selección son 1 hombre y 3 mujeres.

Los motivos que dan inicio al proceso de selección y contratación son posibles vacantes en algún puesto de trabajo.

Las estrategias de reclutamiento de las que hace uso el centro son la recepción de curriculum vitae a través de una dirección de correo electrónico que hay en la web, donde se archivan y procesan para posibles vacantes. Este procedimiento lo gestiona la Administración de la Fundación. También se ha informado de las ofertas de empleo a través de las redes sociales de la fundación.

Según la información proporcionada, no ha habido ofertas de empleo publicadas en el último año.

## Área de CLASIFICACIÓN

Según los datos aportados de ambos centros, la clasificación profesional de las personas trabajadoras se realiza según titulación y trabajo desarrollado, y conforme a los grupos, subgrupos y puestos de trabajo de los convenios laborales de referencia.

El sistema de clasificación profesional es acorde al puesto desempeñado para cada categoría profesional, según convenio aplicado. Dichos convenios corresponden:

- *X Convenio Colectivo Laboral para el sector privado de Residencias para la Tercera Edad, Servicios de Atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal en la Comunidad Valenciana.*
- *Convenio Colectivo Enseñanza Concertada.*

Cabe destacar que, en la primera parte del diagnóstico relativa a los indicadores cuantitativos, se ha presentado la valoración de puestos de trabajo realizada en la entidad basado en el Sistema de Valoración de Puestos de trabajo con perspectiva de género conforme a orden ministerial prevista en la disposición final primera del citado Real Decreto 902/2020 y mediante la herramienta de Valoración de Puestos de Trabajo publicada por el Ministerio de Trabajo y el Ministerio de Igualdad con fecha de 13 de abril de 2022.

## Área de FORMACIÓN

### **Respecto a la Residencia:**

Según la información proporcionada por la entidad, disponen de plan de formación como y memoria de formación anual.

Las formaciones realizadas en el último año han sido algunas en horario laboral y, otras no, dependiendo de la disponibilidad de la plantilla, etc.

Durante el año 2022 se han concedido 5 permisos por exámenes.

A continuación, se detallan los cursos realizados:

**AÑO: 2022**

CURSO	DOCENTE O ENTIDAD QUE ORGANIZA	TIPO: I: INTERNA E: EXTERNA	HORAS	ASISTENTES PREVISTOS (CATEGORÍA Y NÚMERO DE ASISTENTES)	FECHA POSIBLE DE REALIZACIÓN	FECHA DE REALIZACIÓN	EVALUACIÓN (nivel de satisfacción de la dirección con el curso)
MANIPULACIÓN SEGURA DE ALIMENTOS EN RESIDENCIAS DE MAYORES	COFORMACION (ON LINE)	E	2	PERSONAL DE NUEVA INCORPORACION	SEGÚN CONVOCATORIA/INCORPORACION	30/06 ON LINE	El personal aplica <u>las</u> los conocimientos adquiridos en el desarrollo de sus funciones.
REDUCCIÓN Y ELIMINACIÓN DE SUJECIONES EN RESIDENCIAS DE MAYORES. CUIDAR SIN SUJETAR	DIGNITAS VITAE	E	4	AUXILIARES DE NUEVA INCORPORACION / SUSTITUCION PERSONAL GENERAL	SEPTIEMBRE	25 OCTUBRE PRESENCIAL	
ACOMPANAMIENTO EN LA IMPLEMENTACIÓN DE PRÁCTICAS ACP	FUNDACIÓN MATIA		24	1 ENFERMERA	1ER SEMESTRE	10 y 25 de marzo 1, 22 y 29 de abril y 9 de mayo de 2022	
TALLER PRACTICO DE NECESIDADES NO CUBIERTAS	FUNDACIÓN MATIA	E	4	1 ENFERMERA Y 2 AUXILIARES	2º Y 3ER. TRIMESTRE	6 ABRIL-ALBERIC	
INTRODUCCION AL METODO DE VALIDACION	FUNDACIÓN MATIA	E	12	5 PSICOLOGA, TRABAJADORA SOCIAL, ENFERMERA Y PROFESIONALES DE REFERENCIA	2º Y 3ER. TRIMESTRE	27/04 - 04/05/22 29/04 - 06/05/22 10 y 12/05/22	
COMPETENCIAS PARA EL AUTOCUIDADO, BIENESTAR EMOCIONAL Y RELACIONAL EN EQUIPOS DE UNIDADES DE CONVIVENCIA	FUNDACIÓN MATIA	E	4	3 (2 TÉCNICOS Y 1 PROFESIONAL DE REFERENCIA)	3ER. TRIMESTRE	29/09/22	

NECESIDADES NO CUBIERTAS DE LOS RESIDENTES. NECESIDAD DE FE	JUANJO LÓPEZ RESIDENCIA	I	1	13 TODO EL PERSONAL	2º TRIMESTRE	26/05/2022	
CONCIENCIACIÓN RGPD BÁSICO	PRODAT	E	1	20 TODO EL PERSONAL	DEL 15 AL 30 JUNIO	ON LINE	
PERFECCIONAMIENTO EN PREVENCIÓN DE LA COVID-19 EN CENTROS RESIDENCIALES PARA PERSONAS MAYORES Y CON DISCAPACIDAD. LECCIONES APRENDIDAS	EVES	E	30 H	1 ENFERMERA		SEGÚN CONVOCATORIA ON LINE	
SESIÓN INFORMATIVA SOBRE EL PROYECTO DE TRANSFORMACIÓN DEL MODELO DE CUIDADOS PARA EL AÑO 2022 (IRPF 2021)	LARES <u>o.v</u>	E	1,5 H	1 DIRECCION	30 MARZO	30 MARZO	
INTRODUCCIÓN A LOS PLANES DE IGUALDAD E IGUALDAD DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL	LARES	E	3 H	DIRECTORA ADMINISTRADOR	MAYO	20 y 25 DE MAYO	
BIOÉTICA Y PRESERVACIÓN DE LA INTIMIDAD DE LA PERSONA MAYOR	INDICE	I/E	9 H	14 TODO EL PERSONAL	SEPTIEMBRE	13, 15 y 20 DE SEPTIEMBRE	
FORMACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO DE IMPLANTACIÓN DEL PLAN DE EMERGENCIA	QUIRON PREVENCIÓN	E	1 H	14 GENERAL	OCTUBRE	12 DICIEMBRE	
SIMULADOR EDAD	LARES	E/I	5 H	10 AUXILIARES	ULTIMO TRIMESTRE		
FORMACIÓN EN VALORES AÑO JUBILAR EN LA RESIDENCIA	CURA PARROCO/ FUND.STO.HOSP	I/I	1 H	12 (GENERAL)	3er. TRIMESTRE	20 OCTUBRE	
INTRODUCCIÓN AL MODELO DE ATENCIÓN INTEGRAL Y CENTRADO EN LA PERSONA	LARES TELEFORMACIÓN	E	6H	1 AUXILIAR	2º SEMESTRE	SEMANA DEL 14 AL 18 DE NOVIEMBRE	
PROFESIONAL DE REFERENCIA EN AICP	LARES ON-LINE	E	4H	1 AUXILIAR	2º SEMESTRE	22 y 29 DE NOVIEMBRE	

Los cursos realizados son los que están en color rojo.

**Respecto al Colegio:**

Según la información proporcionada por la entidad, disponen de plan de formación como y memoria de formación anual.

En referencia a las formaciones realizadas, todas han sido en horario laboral.

Respecto a los permisos para realizar exámenes no se han solicitado en el último año.

A continuación, se detallan los cursos realizados:

- Itaca 3 - 2h.
- PLC - 2h.
- Programación en LOMLOE 8h.

### Área de PROMOCIÓN PROFESIONAL

#### **Respecto a la Residencia:**

En cuanto a las promociones internas que ha habido en la entidad, se ha producido 1 en este último año, a 1 mujer que solicitó la plaza vacante de lavandería.

Según la información proporcionada por la entidad, no cuentan con un protocolo de promoción interna, pero sí cuentan con un documento o protocolo sobre la gestión de los Recursos Humanos y la Formación, donde se explican los procedimientos a seguir. Según la entidad, se potencia la formación del personal para que puedan optar a nuevas plazas a cubrir.

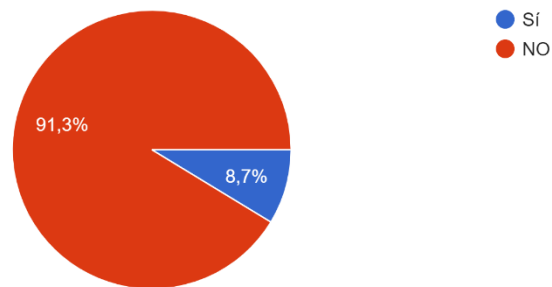
#### **Respecto al Colegio:**

No se han dado promociones internas en el último año en el centro y, tampoco existe un protocolo de promoción interna.

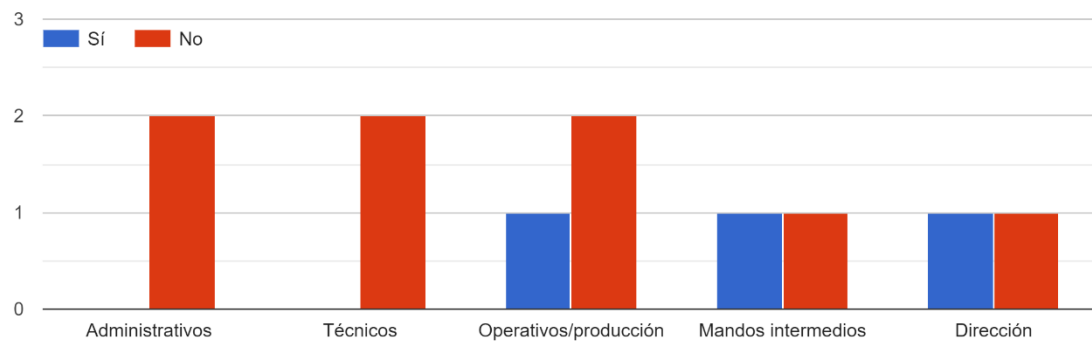
Al preguntar a las personas trabajadoras de ambos centros en qué grado se cumplen las afirmaciones sobre las promociones de mujeres y hombres en su entidad, las respuestas a estas afirmaciones fueron las siguientes:

¿Consideras que los hombres de tu empresa tienen menos oportunidades de promoción que las mujeres?

23 respuestas

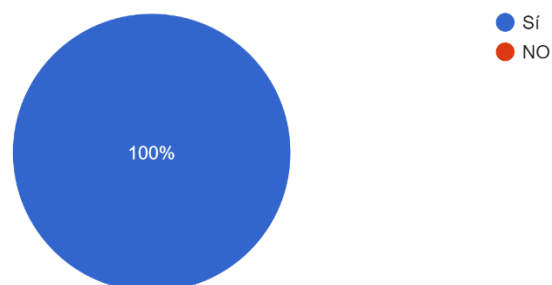


Si la respuesta anterior es Sí, ¿en qué puestos especialmente?



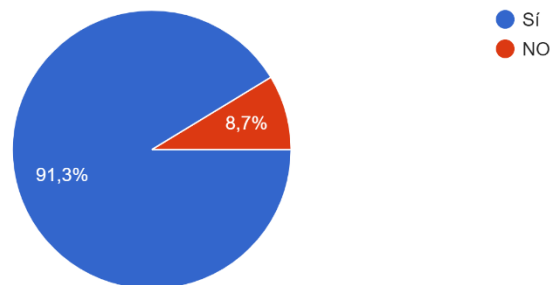
¿Pueden las mujeres acceder a puestos directivos en igualdad de trato y oportunidades que los hombres de la empresa?

23 respuestas



¿Pueden los hombres acceder a puestos directivos en igualdad de trato y oportunidades que las mujeres de la empresa?

23 respuestas



### Área de CONDICIONES DE TRABAJO

- La entidad no tiene regulada la modalidad de teletrabajo, ya que el fundamento y desarrollo del trabajo de los centros se basa en la intervención directa con las personas a las que atienden, ya sean personas mayores internas o alumnado.
- Respecto a la Residencia, la jornada de trabajo es de 37,2 horas semanales. En referencia al Colegio Concertado, la jornada de trabajo es de 25 horas para el profesorado, y 17,5 horas y 27 horas para las 2 personas del servicio de limpieza.
- Las comunicaciones con la plantilla se realizan en la Residencia a través de WhatsApp, por correo electrónico o, por la reunión anual presencial. Respecto al Colegio, las comunicaciones se realizan a través de la APP Dinantia, grupo laboral de WhatsApp, así como por correo electrónico y las planificaciones mensuales.
- Según la entidad, no se dispone de una política de desconexión digital, para ninguno de los 2 centros.
- Los turnos de trabajo en la Residencia son de lunes a domingo las 24 horas del día. En cuanto al colegio, los turnos de trabajo son respecto al horario escolar establecido por la Conselleria de educación de la GVA. diariamente ininterrumpido de 9 horas a 17 horas.
- En lo relativo a las ausencias no justificadas, no se han dado durante 2022 en ninguno de los centros.



- En cuanto a los descansos semanales, para las personas trabajadoras de la Residencia, los descansos semanales dependen de la categoría laboral, pero siempre como mínimo son de 36 horas hasta 72 horas. En cuanto al personal del Colegio, los descansos semanales son fin de semana y festivos escolares.
- Las vacaciones para la plantilla de la Residencia se eligen de forma rotatoria por antigüedad, dentro de la categoría laboral. Se ofrece la posibilidad de elegir las mensual o en dos quincenas entre los meses de junio a septiembre. Periodos de navidades, fallas, semana santa o tiempos por eventos personales (mínimo 10 días). Además, están los días de libre disposición anuales (4 días), y los días por cómputo anual en caso de sobrepasar la jornada anual. Respecto al Colegio, las vacaciones son en horario escolar, Navidad, Semana Santa y los meses de julio y agosto y las que correspondan por convenio.
- Los días de abono de los salarios, se realizan en la Residencia entre el último día de mes o segundo del siguiente. En cuanto al Colegio, los días de abono de los salarios se realizan antes de la finalización del mes en curso. Como el pago de los salarios corresponde a la Conselleria de Educación es atribuible cualquier retraso a dicho ente público. El Suelen realizarse los días 29 y 30 de cada mes.
- No existe movilidad geográfica en el puesto de trabajo, en ninguno de los 2 centros.
- Finalmente, según los datos proporcionados por ambos centros, la Residencia no tiene implantados sistemas de organización y control del trabajo. Respecto al Colegio, tienen una planificación del horario escolar por ciclos.

### Área de CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

En cuanto a los mecanismos de conciliación más utilizados por la plantilla de la Residencia, han sido los cambios de turno, permisos de libre disposición, elección de periodos vacacionales y, flexibilidad horaria. En cuanto al Colegio, los mecanismos de conciliación más utilizados han sido los permisos por atención médica a descendientes y ascendientes.

Respecto a las estrategias de divulgación para informar acerca de los mecanismos de conciliación legales, la entidad pone a disposición de la plantilla los convenios de aplicación en la entidad.

Según la información aportada por la entidad, el método de promoción para el uso de medidas de conciliación, han sido como hemos dicho anteriormente, el convenio colectivo de aplicación. Cuando alguna persona trabajadora quiere solicitar alguna, en primer lugar, debe comunicarlo a la Dirección de su centro con antelación mínima de 10 días, la cual valora su aprobación.

La entidad no contempla medidas de conciliación a parte de las que establecen los propios convenios de referencia.

### Área de REPRESENTACIÓN/INFRARREPRESENTACIÓN DE MUJERES

Los puestos de mayor responsabilidad en la entidad, tanto en la Residencia como en el Colegio están conformados por figuras femeninas y masculinas.

La Dirección de la Residencia está formada por 1 mujer y en la del Colegio por 2 mujeres. Por tanto, se encuentra feminizada en ambos centros.

Respecto a la representación legal de las personas trabajadoras, está formada por 1 hombre, encontrándose masculinizada.

Tal y como apuntamos en el apartado anterior de análisis cuantitativo de la plantilla de los 2 centros, se observa que existe una proporción desequilibrada de la plantilla con relación al sexo, siendo ésta una plantilla feminizada. Este indicador puede evidenciar la presencia de segregación horizontal en la entidad, dado que el sector de la enseñanza y la educación a niños y niñas y jóvenes y, la asistencia y cuidados a personas mayores pobres que ha sido tradicionalmente ocupado por mujeres.

En un análisis por sexos, encontramos que en la plantilla no se produce segregación vertical, al estar ocupados los puestos de mayor responsabilidad en la entidad por mujeres. No obstante, aunque hay mujeres en la plantilla que ocupan puestos de responsabilidad dentro de la misma, no debemos olvidar, que se trata de una entidad dedicada a un sector de actividad muy feminizado, encontrando segregación horizontal por una cuestión de sector laboral, donde se concentran más mujeres.

Por último, el órgano de mayor autoridad ejercido por el Patronato, donde se toman las decisiones importantes, está conformado por 2 hombres, uno de ellos ejerce el cargo de Presidente del Patronato de la Fundación y el otro de Vocal y, por 4 mujeres, una de ellas ejerce el cargo de Vice-Presidenta, otra de Secretaria, y las otras dos de Vocales. Por tanto, existe segregación vertical, al asumir la figura de mayor responsabilidad sólo por 1 hombre, a pesar de que los puestos de mayor autoridad en la plantilla sean mujeres y, la plantilla en general se encuentre feminizada.

### Área de PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

En la entidad, el Colegio dispone de un protocolo de acoso sexual y de acoso por razón de sexo, pero no se ha dado ningún caso hasta la actualidad. Respecto a la Residencia, no dispone de un protocolo de acoso sexual y de acoso por razón de sexo.

Por tanto, en el caso del Colegio, dicho protocolo deberá revisarse y actualizarse, y en el caso de la Residencia se deberá elaborar dicho protocolo conforme a la normativa, a lo establecido en el Real Decreto 901/2020 y el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres:

***“Artículo 48. Medidas específicas para prevenir la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo.***

*1. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital.*

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

*2. Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, con especial atención al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital, mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.”*

En el protocolo tiene que especificar la existencia de un comité instructor y de investigación para los casos de acoso, como vía rápida, interna y confidencial de resolución y reacción frente a conductas de acoso sexual. La víctima ha de conocer a qué persona o personas se ha de dirigir para trasladar los hechos acontecidos y que serán los primeros en conocer del asunto, los cuales deberán concretarse en un documento al efecto. Además, las personas integrantes del comité y encargadas de la instrucción e investigación, que deben ser tres o como máximo cinco en caso necesario, entre las cuales debe encontrarse el responsable de la empresa o de recursos humanos, el representante de los trabajadores en su caso, un técnico/a de igualdad y/o un técnico/a de prevención de riesgos. Estas personas deben tener una formación mínima en la materia para llevar la misma con las mayores garantías de acierto, que permita llevar a cabo una instrucción con las mayores garantías respecto a las medidas cautelares a adoptar y los términos de la resolución a alcanzar para erradicar una eventual conducta de acoso y en todo caso preservando la confidencialidad.

Del mismo modo, el protocolo deberá difundirse como acción dentro de este nuevo Plan de Igualdad para que sea accesible tanto para el personal de la plantilla como de las familias y personas usuarias del centro. En este protocolo de acoso de la entidad también deberán contemplar las nuevas figuras delictivas referidas a las nuevas tecnologías y las redes sociales que se han convertido en una extensión de acoso sexual y violencia de género a través de figuras como el ciberacoso, stalking, sexting, doxing, entre otras, y que suponen una peligrosa vertiente que sufren especialmente las mujeres y las personas menores de edad.

### Área de COMUNICACIÓN INCLUYENTE Y LENGUAJE NO SEXISTA

La entidad la FUNDACIÓN SANTO HOSPITAL Y CASA DE ENSEÑANZA, cuenta con página Web tanto de la Residencia como del Colegio, éste último también dispone de página de Facebook:

Web Residencia: <https://residencialamilagrosa.org/>

Web Colegio: <https://lamilagrosaalberic.es/>

Facebook Colegio: [https://www.facebook.com/lamilagrosaalberic/?locale=es\\_ES](https://www.facebook.com/lamilagrosaalberic/?locale=es_ES)

Pese a que la entidad trata de realizar un uso no sexista del lenguaje en todas sus comunicaciones, noticias, etc., deben continuar revisando los comunicados, publicaciones, etc., ya que se ha podido observar un uso no del todo adecuado en alguna publicación de la entidad como, por ejemplo, en la página web y en el documento Gestión de los Recursos Humanos y la Formación de la Residencia, y en la página web de Facebook del Colegio:

### Residencia La Milagrosa de Alberic

La RESIDENCIA "LA MILAGROSA" dedica su actividad a la atención Personas Mayores Dependientes y desarrolla su actividad en Alberic. Mantiene concierto de plazas con la Conselleria de Igualdad y Políticas Inclusivas. La titularidad y responsable de la gestión es, la "Fundación Santo Hospital y Casa de Enseñanza", institución social (sin ánimo de lucro) que fue constituida en el año 1740 dirigiendo su labor a la asistencia de ancianos y a la educación de menores y jóvenes.

La RESIDENCIA "LA MILAGROSA" cuenta con un gran equipo humano de profesionales apoyado por la compañía de las Hijas de la Caridad de San Vicente de Paúl, juntos ofrecen la mayor profesionalidad para garantizar una atención integral e individualizada, según las necesidades de cada persona residente.

A su vez está integrada en LARES Comunidad Valenciana "Asociación de Residencias y Servicios de Atención a los Mayores de la Comunidad Valenciana -Sector Solidario-."



		Centro concertado con la Conselleria de Igualdad y Políticas Inclusivas	P.3 PROCEDIMIENTO
			<b>GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS Y FORMACIÓN</b>
Rev.: 03			Página 2 de 8

#### 1.- OBJETO Y CAMPO DE APLICACIÓN

En el presente procedimiento se describe el método de actuación de la *RESIDENCIA LA MILAGROSA* con respecto a:

- Formación y sensibilización que se les da a los trabajadores y responsables de la entidad, con base en la educación, formación, habilidades y experiencia apropiadas, para el perfecto desarrollo de sus trabajos. Así mismo en este procedimiento se describirá la forma en que se determinan y aseguran los Perfiles, Funciones y Responsabilidades para cada puesto de trabajo de la empresa.
- Selección de personal destinada a cubrir los puestos vacantes, de forma que se produzca sin discriminación alguna ni en la selección ni en la contratación (igualdad de trato y de oportunidades). Se aplicará a todos los puestos que queden vacantes.

Este procedimiento afecta a todo el personal de la *RESIDENCIA LA MILAGROSA* cuyo trabajo incide en la calidad de las actividades de la empresa incluidas en el Sistema de Gestión de la Calidad.

Observamos un uso del lenguaje no del todo adecuado cuando se hace referencia a: "asistencia de ancianos", "a los trabajadores de la entidad", en vez de hacer uso por ejemplo en este caso, de genéricos reales, que, en su forma masculina o femenina, designan de forma real a las mujeres y los hombres. Por tanto, algunos ejemplos que

se podrían haber utilizado son los siguientes: *“asistencia de las personas mayores/ ancianas”, “a las personas trabajadoras de la entidad / a la plantilla de la entidad/ al personal de la entidad”.*

Por tanto, este aspecto también deberá ser abordado en las acciones del I Plan de Igualdad para que sean revisadas y corregidas, así como realizar formación de la plantilla en materia de lenguaje inclusivo y no discriminatorio.



### La Milagrosa Alberic

21 h · Instagram · 🌐



Los alumnos de 5º de primaria hemos visitado las instalaciones del centro educativo de la EFA La Malvesía en Llombai. Nada más llegar, hemos asistido a una charla muy amena en la que nos han explicado cómo hacer compost de dos formas distintas: intercalando diferentes capas de materiales orgánicos y con la ayuda de lombrices de tierra. Posteriormente, nos han mostrado sus instalaciones donde hemos visto diferentes tipos de aves: desde pequeños periquitos hasta gallinas e, incluso... ¡un águila que hemos podido acariciar! También nos han enseñado a pie de campo cómo trabajan en la agricultura y cómo cuidar cada tipo de verdura y hortaliza que allí cultivan. Después, nos hemos desplazado hasta el invernadero para ver los plantones de las diferentes plantas y hortalizas que trabajan y nos han regalado una a cada uno de nosotros para que la plantemos y cuidemos en nuestras casas. Ya por último, hemos puesto en práctica las dos formas de hacer compost y nos hemos llevado unos recipientes ya preparados con lombrices de tierra para la realización de compost en clase. Seguro que haremos un compost perfecto para cuidar las plantas que tenemos en aquí en el cole. [#lamilamola](#) [#lamilagrosaalberic](#)

Observamos un uso del lenguaje no del todo adecuado cuando se hace referencia a: *“los alumnos de 5º de primaria”,* en vez de hacer uso por ejemplo en este caso, de genéricos reales, que, en su forma masculina o femenina, designan de forma real a las mujeres y los hombres. Por tanto, algunos ejemplos que se podrían haber utilizado son los siguientes: *“al alumnado de 5º de primaria”,* o *“a los alumnos y alumnas de 5ª de primaria”.*

Por tanto, este aspecto también deberá ser abordado en las acciones del I Plan de Igualdad para que sean revisadas y corregidas, así como realizar formación de la plantilla en materia de lenguaje inclusivo y no discriminatorio.



## Área de VIOLENCIA DE GÉNERO

Respecto a la Residencia no cuenta con medidas específicas de actuación para casos de mujeres trabajadoras víctimas de violencia de género y tampoco se realizan medidas para la prevención de dicha violencia. No obstante, cuentan con un protocolo de actuación en caso de violencia de género para mujeres mayores.

Tampoco se han realizado acciones formativas sobre esta materia, por tanto, deberán desarrollarse en el Plan de Igualdad.

En cuanto al Colegio, según la información aportada, sí cuentan con medidas de actuación para casos de mujeres trabajadoras víctimas de violencia de género y también se realizan medidas para la prevención de dicha violencia. No obstante, se deberán continuar realizando y actualizando las medidas llevadas a cabo en esta área del Plan de Igualdad.

## Área de SALUD LABORAL

Según la información aportada, en la Residencia sí existen vestuarios y aseos para hombres y mujeres. Del mismo modo, también se hace mayoritariamente uso de uniforme.

Según la información proporcionada por el Colegio, no son necesarios los vestuarios ni el uso de uniformes.

Respecto al embarazo y lactancia natural, también se tiene en cuenta en ambos centros el artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en cuanto a que cuando una trabajadora comunica que está embarazada se siguen los diferentes pasos que marca dicha ley, primero adaptando el puesto; si no es posible cambiarla de puesto y en último lugar suspender el contrato.

No obstante, en ningún centro existe un catálogo de puestos de riesgo en el embarazo y lactancia natural, ni un protocolo que determine el procedimiento de actuación.

En referencia a la aplicación de la perspectiva de género a la hora de realizar las evaluaciones de riesgos, incluidas las psicosociales, según la evaluación de riesgos

realizada en la entidad y los datos proporcionados por la Residencia, se realiza de forma genérica. Según el Colegio, sí se tiene en cuenta la perspectiva de género.

Tampoco existen medidas específicas dirigidas a las mujeres referidas a la salud como, por ejemplo, exámenes ginecológicos, en la Residencia. En cuanto al Colegio, afirman que sí existen si se solicitan.

En referencia a si existen medidas de prevención de riesgos laborales con perspectiva de género. Es decir, si se contemplan los riesgos en función del sexo o son generales, según la Residencia, son generales. Según el Colegio, afirman que sí existen, tal y como indica su servicio de prevención de riesgos laborales. No obstante, se ha de comprobar si es cierto que se tiene en cuenta la perspectiva de género, y no son únicamente generales.

Por último, la Residencia no cuenta con el documento “Plan de Prevención de riesgos con perspectiva de género”. Sin embargo, el Colegio, según la información proporcionada, afirma que sí cuenta con dicho documento. Por tanto, habrá que tener en cuenta este ámbito en la Residencia y comprobar que existe y está actualizado en el Colegio.

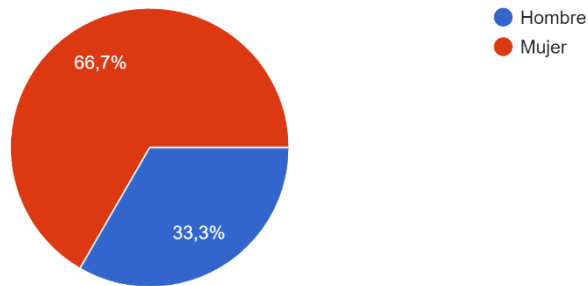
## OPINIÓN DE LA DIRECCIÓN

Es trascendente la opinión por parte de dirección en cuanto a la puesta en marcha del I Plan de Igualdad de la entidad, por ello, se ha realizado una encuesta específica para valorar la opinión de la persona que ocupan el puesto de dirección en la empresa. Es de suma importancia conocer cuál es la actitud de la dirección del centro hacia la idea de la puesta en marcha del I Plan de Igualdad, sus necesidades, sus propuestas, nivel de compromiso de cara a la integración de los principios de igualdad en la gestión de sus equipos. Al tratarse de una empresa feminizada, el cuestionario emitido ha sido el que se dirige a entidades feminizadas.



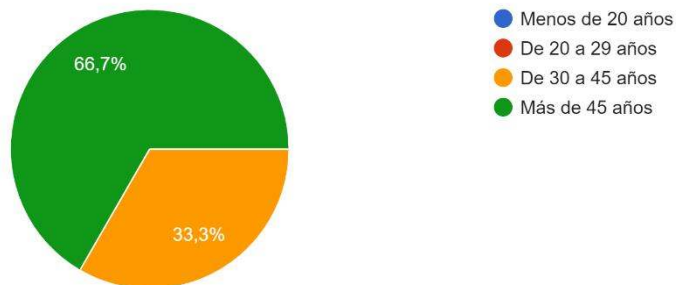
### Sexo

3 respuestas

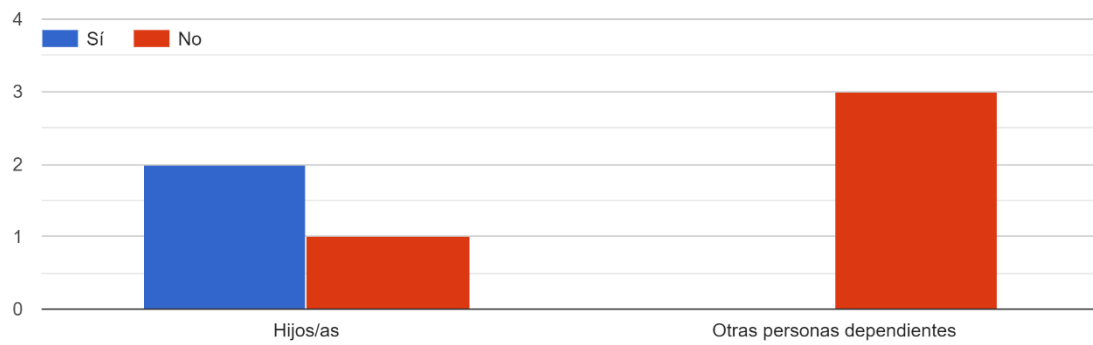


### Edad

3 respuestas

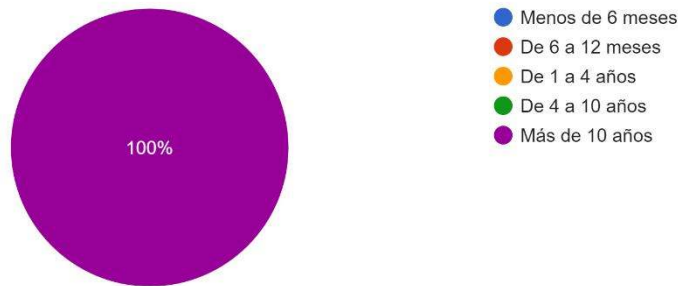


### Responsabilidades de cuidados



### Antigüedad en la empresa

3 respuestas



### Necesidades y deficiencias que se deben cubrir para favorecer la igualdad: 3

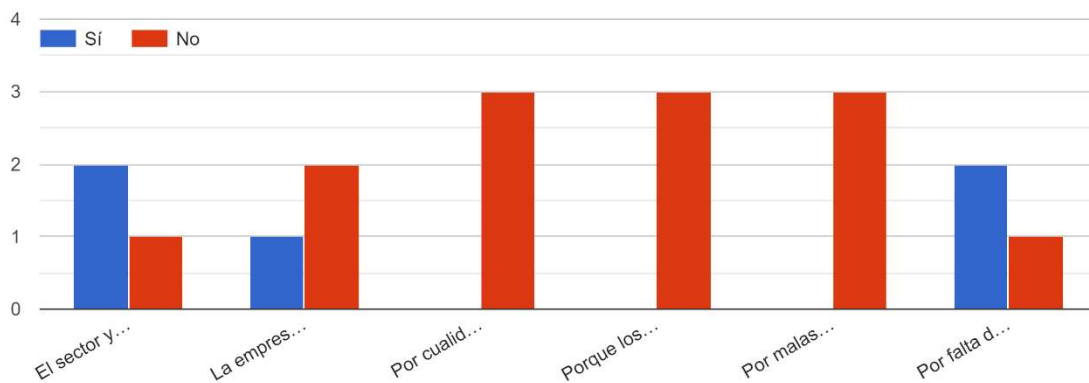
respuestas

Falta de recursos de capital humano, características de la población que se atiende  
Somos una plantilla de trabajadores ya más o menos fijos, muy jóvenes y que se valorará muy a futuro el planteamiento que intenta implantar el Plan de Igualdad dado que existe poca rotación laboral.  
Conocer los protocolos de ayuda

### Medidas que podría adoptar tu empresa para favorecer la igualdad y que respondan a esas necesidades y deficiencias: 3 respuestas

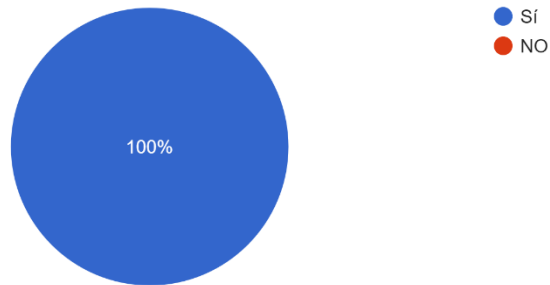
Las medidas se intentan pero los resultados son poco efectivos debido a lo anteriormente detallado  
Ninguna medida  
Hacer y dar a conocer los protocolos necesarios.

¿Qué razones crees que justifican la mayor presencia de mujeres de tu empresa?



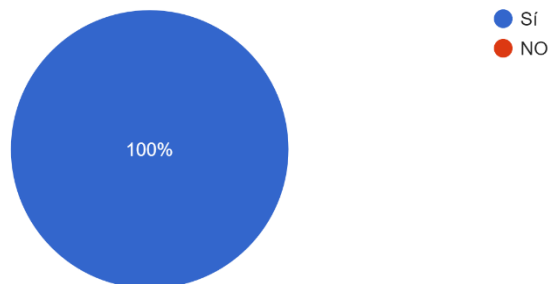
¿Pueden los hombres acceder a puestos directivos en igualdad de trato y oportunidades que las mujeres de la empresa?

3 respuestas



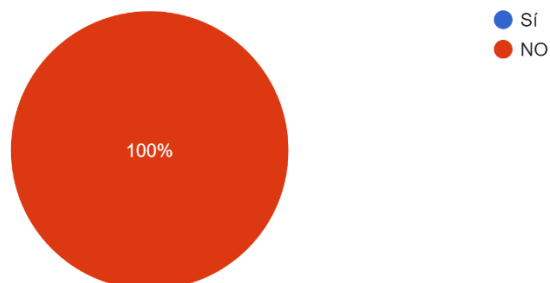
¿Pueden las mujeres acceder a puestos directivos en igualdad de trato y oportunidades que los hombres de la empresa?

3 respuestas

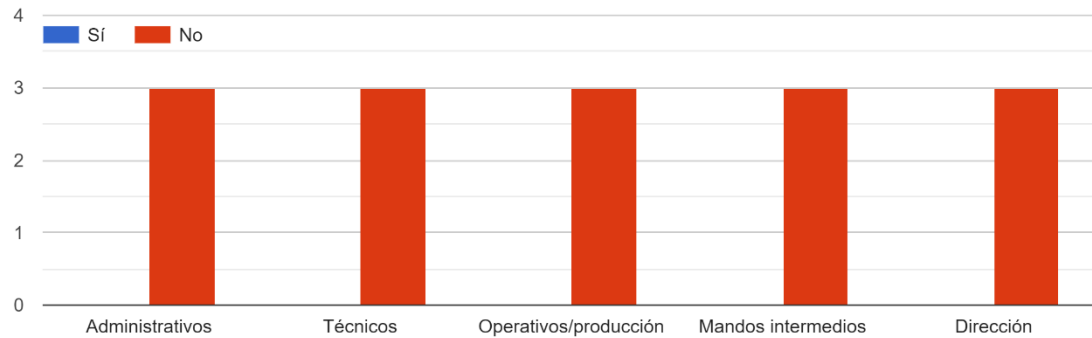


¿Consideras que las mujeres de tu empresa tienen menos oportunidades de promoción que los hombres?

3 respuestas

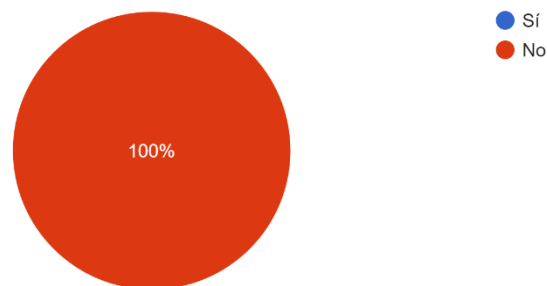


¿Consideras que los hombres de tu empresa tienen menos oportunidades de promoción que las mujeres?



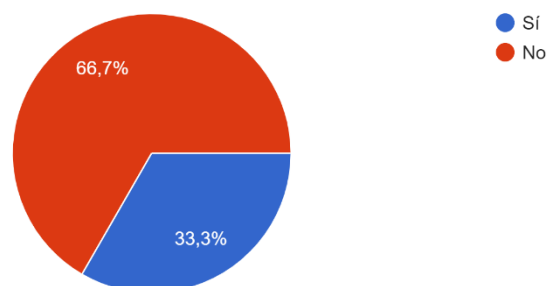
¿Crees necesario realizar acciones positivas para aumentar el número de mujeres en los puestos de decisión o mando en la empresa?

3 respuestas



¿Crees necesario realizar acciones positivas para aumentar el número de hombres en los puestos de decisión o mando en la empresa?

3 respuestas



### 5.5.4 Conclusiones del diagnóstico

#### Principales problemas y dificultades detectadas por áreas y ámbitos prioritarios y propuestas de actuación:

ÁREA	NECESIDADES DETECTADAS	ÁMBITOS PRIORITARIOS DE ACTUACIÓN
<p><b>PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN</b></p>	<p>a) Pese a que la Dirección de la Residencia cuenta con una formación de “Introducción a los Planes de Igualdad e Igualdad de Género en el ámbito Laboral” de 3 horas de duración, el resto de las personas intervinientes que realizan esta función en ambos centros no cuentan con formación en materia de igualdad de oportunidades. Como mínimo la formación debería de ser de 30 horas.</p> <p>b) Como hemos comentado a lo largo del diagnóstico, la plantilla está prácticamente feminizada, debido a que el sector de la enseñanza y educación a niños y niñas y jóvenes y, la asistencia y cuidados a personas mayores pobres ha sido tradicionalmente ocupado por mujeres. Por tanto, se hace necesario que se sigan revisando los criterios para la toma de decisiones en materia de selección que se ajusten, adecuadamente, a las necesidades y competencias definidas para los puestos de trabajo, sin que exista sesgo de género.</p> <p>c) No existe protocolo estandarizado para los procesos de selección y contratación, de esta forma se contaría con objetividad a la hora de realizar los procesos y evitaría utilizar posibles sesgos de género. No obstante, en el caso de la Residencia cuentan con un protocolo sobre la gestión de los Recursos Humanos y la Formación, donde se explican los procedimientos a seguir de forma general. Se deberá actualizar e introducir la perspectiva de género.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Formación al personal que realiza la selección en la entidad con una duración mínima de 30 horas sobre contenidos específicos para realizar los procesos de selección con perspectiva de género.</b></li> <li>- <b>Elaborar un protocolo de actuación, para estandarizar los procesos de selección y contratación aplicando la perspectiva de género.</b></li> <li>- <b>Revisión constante del enfoque de las ofertas de empleo y procesos de selección, que se realicen con un lenguaje inclusivo y no sexista, para evitar posibles sesgos de género, etc.</b></li> </ul>

	<p>d) Las candidaturas a los puestos ofertados, según la Residencia, se intentan buscar, en primer lugar, por medio de convocatoria interna teniendo derecho de preferencia a cubrir estas vacantes, el personal que pertenezca al mismo centro, siempre que reúna las condiciones que se exijan para el desarrollo del puesto de trabajo. En caso de que la vacante no se cubra por este procedimiento, se ampliará la oferta al ámbito provincial de la empresa. Si la plaza quedara vacante a través del procedimiento anterior, se realizará mediante oferta externa, debiendo superar las personas candidatas el proceso de selección para el trabajo a desarrollar. Dichas pruebas serán adecuadas al perfil del puesto. En caso de ser externa se accede a los datos de la bolsa de trabajo existente (currículos recibidos) y en caso necesario se expondrá la oferta laboral a través de la Web de LARES- Comunidad Valenciana, la Web de la Residencia la Milagrosa, el Tablón de Anuncios del Ayuntamiento de Alberic, y a través del SERVEF.</p> <p>En el caso del Colegio, las estrategias de reclutamiento de las que hace uso el centro son la recepción de curriculum vitae a través de una dirección de correo electrónico que hay en la web, donde se archivan y procesan para posibles vacantes.</p> <p>No obstante, puede haber sesgos de género en los procedimientos de ambos centros.</p>	
<p><b>CLASIFICACIÓN PROFESIONAL</b></p>	<p>a) Ambos centros que componen la entidad no cuentan con un protocolo estandarizado para los procesos de promoción profesional.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Realización de un protocolo estandarizado para los procesos de promoción interna con perspectiva de género.</b></li> </ul>
<p><b>FORMACIÓN</b></p>	<p>a) Aunque la Dirección y Administración de la Residencia cuentan con una formación de "Introducción a los Planes de Igualdad e Igualdad de Género en</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Realización de acción formativa mínima de 5 a 10 horas en perspectiva de género para la plantilla anualmente, cada año se trabajarán diferentes materias.</b></li> </ul>

	<p>el ámbito Laboral de 3 horas de duración, según los datos aportados por ambos centros, la entidad no realiza formación en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres dirigida a toda la plantilla.</p> <p>b) Las personas que van a realizar el seguimiento del I PIO, deberán contar con formación mínima en perspectiva de género de 40 horas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Realización de formación en perspectiva de género por parte de las personas que van a realizar el seguimiento del I PIO.</b></li> <li>- <b>Facilitar la promoción profesional dentro o fuera de la entidad, informando de los derechos de formación.</b></li> </ul>
<p><b>RETRIBUCIONES</b></p>	<p>c) En ambos centros es necesario garantizar el principio de igual retribución por trabajos, no solo iguales, sino de igual valor. Para ello es conveniente realizar acciones encaminadas a la eliminación de cualquier tipo de discriminación retributiva.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Realizar acciones encaminadas a la eliminación de cualquier tipo de discriminación retributiva: Análisis retributivo actualizado, revisión constante.</b></li> </ul>
<p><b>EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL</b></p>	<p>a) Aunque ambos centros que componen la entidad cumplen con la legalidad en materia de permisos y licencias en materia de conciliación contempladas en los convenios colectivos de aplicación, es conveniente que se sigan revisando las necesidades reales de la propia plantilla para contemplarlas e incluirlas en la guía o catálogo de medidas de conciliación del que dispone la entidad.</p> <p>b) La entidad traslada las medidas de conciliación a través de los convenios laborales. Por tanto, se debe seguir trasladando y comunicando la existencia de medidas de conciliación de la vida familiar y la corresponsabilidad a toda la plantilla.</p> <p>c) Facilitar la realización de formación de la plantilla dentro del horario laboral para fomentar así la conciliación.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Establecer una vía de comunicación y/o recogida de las propuestas que la plantilla de la entidad pueda plantear en materia de conciliación laboral, familiar y personal.</b></li> <li>- <b>Elaborar una guía práctica con los mecanismos de conciliación de las que pueda disfrutar el personal, indicando la duración y las características de todas ellas.</b></li> <li>- <b>Seguir comunicando e informando a toda la plantilla sobre las medidas de conciliación que se encuentran a su disposición haciéndolas visibles y accesibles para todo el personal.</b></li> <li>- <b>Seguir realizando la formación en horario de trabajo.</b></li> </ul>
<p><b>COMUNICACIÓN INCLUSIVA Y NO SEXISTA</b></p>	<p>a) Pese a que la entidad trata de realizar un uso no sexista del lenguaje en todas sus comunicaciones, noticias, etc., deben continuar revisando los comunicados, publicaciones, etc.,</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Elaborar y facilitar a toda la plantilla una guía de lenguaje no sexista propia, así como las recomendaciones para reducir los usos sexistas en la documentación, noticias, comunicados, etc.</b></li> </ul>

	<p>ya que se ha podido observar un uso no del todo adecuado en alguna publicación de la entidad. Por tanto, se hace necesario seguir revisando la documentación, publicaciones, etc., tanto a nivel interno y externo para evitar el uso de un lenguaje sexista o no adecuado.</p> <p>La entidad no cuenta con protocolo de actuación para la redacción de documentos con lenguaje inclusivo ni el uso de imágenes y comunicaciones. Sería conveniente contar con guía propia para un uso no sexista en el lenguaje y así hacer partícipe a toda la plantilla.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Continuar revisando toda la documentación de la entidad para evitar el uso de un lenguaje sexista o discriminatorio, así como del contenido expuesto en su web y redes sociales para evitar el uso de un lenguaje sexista o discriminatorio.</li> <li>- Realizar formación sobre un uso no sexista del lenguaje por parte de las personas que gestionan la documentación y la información de la entidad.</li> </ul>
<p><b>PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO</b></p>	<p>a) Pese a que el Colegio cuenta con un Protocolo de actuación en caso de acoso sexual y por razón de sexo, es necesario que éste se revise y actualice anualmente, teniendo en cuenta las nuevas formas de acoso a través de Internet, así como contemplar la perspectiva de la diversidad funcional y adaptarlo también a las personas usuarias.</p> <p>La Residencia no cuenta con un Protocolo de actuación en caso de acoso sexual y por razón de sexo. Por tanto, deberá elaborarlo conforme a lo comentado anteriormente.</p> <p>b) Es necesario contar con personal formado en igualdad para intervenir en casos de denuncias por acoso en la entidad.</p> <p>c) Es fundamental darle visibilidad y fácil acceso al protocolo de acoso para todo el personal de plantilla, así como las familias y personas usuarias.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Revisión y actualización anual del Protocolo de actuación en caso de acoso sexual y por razón de sexo del Colegio, y Elaboración del Protocolo de la Residencia, teniendo en cuenta o añadiendo las nuevas formas de acoso a través de Internet, así como contemplar la perspectiva de la diversidad funcional.</li> <li>- Seguir haciendo Formación en materia de igualdad de las personas que intervengan en casos de acoso.</li> <li>- Difundir de manera efectiva el protocolo de acoso.</li> </ul>
<p><b>APOYO A LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO</b></p>	<p>a) Es necesario plantear medidas específicas de actuación para que las mujeres estén informadas en todo momento de sus derechos, así como si tienen necesidades sobre estas problemáticas, que sepan que en su lugar de trabajo</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Elaboración de un documento que recopile los derechos laborales y de seguridad social reconocidos legal o por convenio a las víctimas de violencia de género.</li> </ul>



	<p>pueden recibir apoyo y asesoramiento.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Difundir los derechos de las víctimas de la forma más efectiva.</b></li> </ul>
<p><b>SALUD LABORAL</b></p>	<p>a) Según los datos aportados por ambos centros, en la Residencia, en la política de riesgos y salud laborales no está contemplada la perspectiva de género, es imprescindible contar con esta visión para tener en cuenta las necesidades de las mujeres en materia de seguridad laboral. Según el Colegio sí se contempla la perspectiva de género en la política de riesgos y salud laborales del centro. No obstante, habrá que comprobar si se cumple.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Aplicación de la perspectiva de género en todos los procesos de salud laboral de la entidad.</b></li> </ul>

## 6. PLAN DE IGUALDAD

Un Plan de Igualdad constituye un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Atendiendo al art. 46 de la L.O. 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados. Los planes de igualdad contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, que contendrá al menos las siguientes materias: Proceso de selección y contratación; clasificación profesional; formación; promoción profesional; condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres; ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral; infrarrepresentación femenina; retribuciones y prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

A su vez, la ley 9/2009, de 2 de abril, para la igualdad entre mujeres y hombres, de la Comunitat Valenciana, en el art. 20 apartado 2, se especifica que se consideran planes de igualdad aquellos documentos en los que se vertebran las estrategias de las entidades para la consecución real y efectiva del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y que necesariamente deberán contener medidas concretas para hacer efectivo dicho principio.

El proceso a seguir para realizar un plan de igualdad es circular y consta de las siguientes fases:



- ✓ **COMPROMISO CORPORATIVO**
- ✓ **DIAGNÓSTICO**
- ✓ **SENSIBILIZACIÓN Y FORMACIÓN**
- ✓ **OBJETIVOS Y ACCIONES**
- ✓ **COMUNICACIÓN DIFUSIÓN**
- ✓ **SEGUIMIENTO**
- ✓ **EVALUACIÓN**

### *6.1. Justificación jurídica*

La igualdad entre los géneros es un principio jurídico universal reconocido en un gran número de textos internacionales, europeos y estatales.

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

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

El pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley se completó con la aprobación de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH) dirigida a hacer efectiva la igualdad real entre mujeres y hombres removiendo los obstáculos que impiden conseguirla. Su desarrollo reglamentario se realiza a través 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.

El I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de FUNDACIÓN SANTO HOSPITAL Y CASA DE LA ENSEÑANDA DE ALBERIQUE, tiene como fin dar cumplimiento a dicha Ley.

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

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

El compromiso de la representación legal de la entidad con este objetivo y la implicación de la plantilla son necesarias si se quiere lograr cumplir con los objetivos establecidos en el Plan de Igualdad.

Para la elaboración de este I Plan se ha realizado un exhaustivo estudio y valoración de la situación y posición de las mujeres y hombres dentro de la organización para detectar la presencia de discriminaciones y desigualdades que requieran, en su caso, adoptar una serie de medidas para su eliminación y corrección.

Conseguir la igualdad real supone no sólo evitar las discriminaciones por razón de sexo (igualdad de trato), sino, también, conseguir la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el acceso a la entidad, la contratación y las condiciones de trabajo, la promoción, la formación, la retribución, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la salud laboral, etc.

## *6.2. Objetivos generales y específicos del Plan de Igualdad*

En cuanto a los objetivos perseguidos con el I Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de FUNDACIÓN SANTO HOSPITAL Y CASA DE LA ENSEÑANDA DE ALBERIQUE, diferenciamos generales y específicos.

En relación con el **objetivo general**:

- ✓ Alcanzar la igualdad de trato y oportunidades, eliminando cualquier posible discriminación por razón de sexo en el ámbito de la entidad.

En relación con los **objetivos específicos**, se estipulan los siguientes, atendiendo a las diferentes áreas analizadas y de obligada intervención:

<b>Objetivos específicos por áreas</b>
<p>1-<u>Área de actuación</u>: PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN</p> <p><u>Objetivo Específico</u>: Incorporación de procesos selectivos con perspectiva de género y un buen uso del lenguaje inclusivo.</p>
<p>2-<u>Área de actuación</u>: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL</p> <p><u>Objetivo Específico</u>: Revisar mejorar y fomentar la promoción profesional de la plantilla trabajadora de la entidad.</p>
<p>3-<u>Área de actuación</u>: FORMACIÓN</p> <p><u>Objetivo específico</u>: Formar a la totalidad de la plantilla y los diferentes departamentos que la conforman en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y violencia de género, así como informar adecuadamente de la oferta formativa de la que dispone la entidad.</p>
<p>4-<u>Área de actuación</u>: RETRIBUCIONES</p> <p><u>Objetivo específico</u>: Realizar acciones encaminadas a la eliminación de cualquier tipo de discriminación retributiva.</p>
<p>5-<u>Área de actuación</u>: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL</p> <p><u>Objetivo específico</u>: Continuar profundizando en las necesidades específicas de la plantilla en materia de conciliación y corresponsabilidad para proponer nuevas medidas a las ya existentes, trasladando estas al personal trabajador, favoreciendo la formación en horario laboral.</p>
<p>6- <u>Área de mejora</u>: COMUNICACIÓN INCLUSIVA Y NO SEXISTA</p> <p><u>Objetivo específico</u>: Emplear una comunicación inclusiva y no sexista, revisando el lenguaje verbal y escrito, y en las redes sociales de la entidad, específicamente en aquellas donde se haya detectado uso de masculino genérico, a través de la elaboración y uso de una guía propia de lenguaje inclusivo y no sexista para la entidad.</p>

7- Área de mejora: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Objetivo específico: Seguir con la prevención y la formación en materia de acoso sexual y por razón de sexo, facilitando a la plantilla las herramientas adecuadas, revisando y actualizando el protocolo para la detección, prevención y actuación en los supuestos de acoso sexual y por razón de sexo, adaptándolo a las personas usuarias de la entidad, teniendo en cuenta o añadiendo las nuevas formas de acoso a través de Internet, así como contemplar la perspectiva de la diversidad funcional.

8- Área de mejora: APOYO A LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Objetivo específico: Promover un entorno laboral comprometido con el apoyo a las mujeres víctimas de la violencia de género e informar a toda la plantilla, y elaborar una guía de medidas específicas para la prevención de la violencia de género.

9- Área de mejora: SALUD LABORAL

Objetivo específico: Incluir la perspectiva de género en la salud laboral.

## 7. MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD

### Resumen de las medidas por área de actuación y mejora:

ÁREA	MEDIDA	NÚM. ACCIÓN
1-.Proceso de selección y contratación.	Seguir realizando programas de formación y sensibilización en igualdad de oportunidades al personal que realiza la selección y contratación.	A1
	Elaborar un protocolo de actuación, para estandarizar los procesos de selección y contratación aplicando la perspectiva de género.	A2
	Revisión constante del enfoque de las ofertas de empleo y procesos de selección, que se realicen con un lenguaje inclusivo y no sexista, para evitar posibles sesgos de género, etc.	A3
2-.Clasificación profesional.	Realización de un protocolo estandarizado para los procesos de promoción interna con perspectiva de género.	A4

3-.Formación	Realizar acciones formativas con perspectiva de género para la plantilla anualmente, cada año se trabajarán diferentes materias.	A5
	Realización de formación en perspectiva de género por parte de las personas que van a realizar el seguimiento del I PIO.	A6
4-.Retribuciones	Realizar acciones encaminadas a la eliminación de cualquier tipo de discriminación retributiva: Análisis retributivo actualizado, revisión constante.	A7
5-.Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.	Elaborar y fomentar en la plantilla el uso del buzón de sugerencias sobre medidas de conciliación.	A8
	Elaborar una guía con los mecanismos de las que pueda disfrutar el personal, indicando la duración y las características de todas ellas.	A9
	Seguir comunicando e informando a toda la plantilla sobre las medidas de conciliación que se encuentran a su disposición haciéndolas visibles y accesibles para todo el personal.	A10
	Facilitar la realización de formación de la plantilla dentro del horario laboral para fomentar así la conciliación.	A11
6-.Comunicación inclusiva y no sexista	Elaborar y facilitar a toda la plantilla una guía de lenguaje no sexista propia, así como las recomendaciones para reducir los usos sexistas en la documentación, noticias, comunicados, etc.	A12
	Continuar revisando toda la documentación de la entidad, así como del contenido expuesto en su web, para evitar el uso de un lenguaje sexista o discriminatorio.	A13
	Realización de formación sobre uso no sexista del lenguaje por parte de las personas que gestionan la documentación y la información de la entidad.	A14
7-.Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	Revisión y actualización anual del protocolo actuación en caso de acoso sexual y por razón de sexo, teniendo en cuenta o añadiendo las nuevas formas de acoso a través de Internet, así como contemplar la perspectiva de la diversidad funcional.	A15
	Realizar formación en materia de igualdad de las personas que intervengan en casos de acoso.	A16
	Difundir de manera efectiva el protocolo de acoso a toda la plantilla, familias y personas usuarias de la entidad.	A17

8-.Apoyo a las trabajadoras víctimas de la violencia de género	Elaboración de documento que recopile los derechos laborales y de seguridad social reconocidos legal o por convenio a las víctimas de violencia de género.	A18
	Difundir los derechos reconocidos a las víctimas de violencia de género.	A19
9-.Salud laboral	Aplicación de la perspectiva de género en todos los procesos de salud laboral de la entidad.	A20



## Áreas y medidas de actuación

<b>GENERALITAT VALENCIANA</b>		<b>FITXA ANNEXA II. SOL·LICITUD DE VISAT DE PLANS D'IGUALTAT EN LES EMPRESES DELA COMUNITAT VALENCIANA</b>  <b>FICHA ANEXA II. SOLICITUD DE VISADO DE PLANES DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS DE LA COMUNITAT VALENCIANA</b>	<b>ANNEX ANEXO</b>  <b>II</b>
<b>A FITXA PLA D'IGUALTAT FICHA PLAN DE IGUALDAD</b>			
NUM. FITXA (1) N.º FICHA 1	NOM DE L'ENTITAT / NOMBRE DE LA ENTIDAD FUNDACIÓN SANTO HOSPITAL Y CASA DE LA ENSEÑANDA DE ALBERIQUE		
ÀREA (2) / ÀREA(2) <b>Proceso de selección y contratación (A1)</b>			
NÚM. ACCIÓ/MESURA (3) N.º ACCIÓ/MEDIDA <b>A1</b>	ACCIÓ/MESURA / ACCIÓN/MEDIDA Programas de formación y sensibilización en igualdad de oportunidades, dirigidos a los departamentos o personas que intervengan en los procesos de contratación de la entidad con una duración mínima de 30 horas.		
TEMPORITZACIÓ / TEMPORIZACIÓN			
DATA D'INICI FECHA DE INICIO 2023		DATA DE FINALITZACIÓ FECHA DE FIN 2025	
OBJECTIUS / OBJETIVOS Incorporación de procesos selectivos con perspectiva de género.			
DESCRIPCIÓ / DESCRIPCIÓN Acción formativa sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres específica para personal interviniente en los procesos de selección de personal. RECURSOS UTILITZATS (humans, materials i econòmics) / RECURSOS EMPLEADOS (humanos, materiales y económicos) Profesorado para impartir la formación, si es presencial será necesario disponer de un espacio habilitado, si es online las necesidades serán acordes a la modalidad formativa (Internet, equipo de ordenador, altavoces, etc.). Presupuesto de formación estimado para un curso de 10 horas: 700€.			
MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN			
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Programas de formación y sensibilización.</li> <li>- Valoración de cada programa.</li> <li>- Reuniones de seguimiento y evaluación.</li> <li>- Informes de evaluación intermedia y final.</li> </ul>			
PERSONAL A QUI VA DIRIGIT, DESAGREGAT PER SEXE / PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO, DESAGREGADO POR SEXO A los departamentos o personas que intervengan en los procesos de contratación de la entidad.			
PERSONAL RESPONSABLE PER AL SEU SEGUIMENT I EXECUCIÓ / PERSONAL RESPONSABLE PARA SU SEGUIMIENTO Y EJECUCIÓN Comisión de Igualdad y RR.HH.			
DIAGNOSTIC DE SITUACIÓ DE PARTIDA I INDICADORS DE GÈNERE (QUANTITATIUS I QUALITATIUS) PER A LA SEUA VALORACIÓ DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN DE PARTIDA E INDICADORES DE GÉNERO (CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS) PARA SU VALORACIÓN			
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Certificados de realización de la formación por parte de las personas responsables de los procesos de selección.</li> <li>- Temario impartido y horas de formación.</li> <li>- Nivel de satisfacción de la formación realizada por las personas asistentes.</li> </ul>			
OBSERVACIONS / OBSERVACIONES			
(1) Es detallaran tantes accions/mesures com es plantegen implantar o executar en el pla d'igualtat. <i>Se detallarán tantas acciones/medidas como se planteen implantar o ejecutar en el plan de igualdad.</i> (2) Àrees segons el que s'estableix en l'art. 3 del Decret 133/2007 i l'art. 46.2 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març per a la igualtat efectiva de dones i homes. <i>Áreas según lo establecido en el art. 3 del Decreto 133/2007 y el art. 46.2 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.</i> (3) Número de mesura/acció dins de l'àrea corresponent. <i>Número de medida/acción dentro del área correspondiente.</i>			

<b>GENERALITAT VALENCIANA</b>		<b>FITXA ANNEXA II. SOL·LICITUD DE VISAT DE PLANS D'IGUALTAT EN LES EMPRESES DELA COMUNITAT VALENCIANA</b>  <b>FICHA ANEXA II. SOLICITUD DE VISADO DE PLANES DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS DE LA COMUNITAT VALENCIANA</b>	<b>ANNEX ANEXO</b>  <b>II</b>
<b>A FITXA PLA D'IGUALTAT FICHA PLAN DE IGUALDAD</b>			
NUM. FITXA (1) N.º FICHA 2	NOM DE L'ENTITAT / NOMBRE DE LA ENTIDAD <b>FUNDACIÓN SANTO HOSPITAL Y CASA DE LA ENSEÑANDA DE ALBERIQUE</b>		
ÀREA (2) / ÀREA(2) <b>Proceso de selección y contratación (A2)</b>			
NUM. ACCIÓ/MESURA (3) N.º ACCIÓ/MEDIDA <b>A2</b>	ACCIÓ/MESURA / ACCIÓ/MEDIDA Elaboración de guía o manual de selección para realizar los procesos de selección aplicando la perspectiva de género y respetando un uso del lenguaje inclusivo e igualitario.		
TEMPORITZACIÓ / TEMPORIZACIÓN			
DATA D'INICI FECHA DE INICIO 2023		DATA DE FINALITZACIÓ FECHA DE FIN 2025	
OBJECTIUS / OBJETIVOS Incorporación de procesos selectivos con perspectiva de género.			
DESCRIPCIÓ / DESCRIPCIÓN Elaboración de guía o manual en la que queden definidos los puestos de trabajo, los perfiles profesionales, la descripción de los requisitos de los puestos y perfiles de trabajo siguiendo un uso del lenguaje neutro y sin sesgos por razón de género.			
RECURSOS UTILITZATS (humans, materials i econòmics) / RECURSOS EMPLEADOS (humanos, materiales y económicos)			
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Guías y documentación de apoyo.</li> <li>- Comisión de Igualdad y RR.HH.</li> <li>- 300 € (coste aproximado en horas de dedicación del personal).</li> </ul>			
MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN			
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Guía o manual de selección para realizar los procesos de selección Valoración de cada programa.</li> <li>- Reuniones de seguimiento y evaluación.</li> <li>- Informes de evaluación intermedia y final.</li> </ul>			
PERSONAL A QUI VA DIRIGIT, DESAGREGAT PER SEXE / PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO, DESAGREGADO POR SEXO			
A los departamentos o personas que intervengan en los procesos de contratación de la entidad.			
PERSONAL RESPONSABLE PER AL SEU SEGUIMENT I EXECUCIÓ / PERSONAL RESPONSABLE PARA SU SEGUIMIENTO Y EJECUCIÓN			
Comisión de Igualdad y RR.HH.			
DIAGNOSTIC DE SITUACIÓ DE PARTIDA I INDICADORS DE GÈNERE (QUANTITATIUS I QUALITATIUS) PER A LA SEUA VALORACIÓ DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN DE PARTIDA E INDICADORES DE GÉNERO (CUANTITATIVOS Y QUALITATIVOS) PARA SU VALORACIÓN			
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Guía o manual elaborado.</li> <li>- Fichas de puestos de trabajo con lenguaje neutro.</li> <li>- Nº de ofertas redactadas y publicitadas.</li> </ul>			
OBSERVACIONS / OBSERVACIONES			
(4) Es detallaran tantes accions/mesures com es plantegen implantar o executar en el pla d'igualtat. <i>Se detallarán tantas acciones/medidas como se planteen implantar o ejecutar en el plan de igualdad.</i>			
(5) Àrees segons el que s'estableix en l'art. 3 del Decret 133/2007 i l'art. 46.2 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març per a la igualtat efectiva de dones i homes. <i>Áreas según lo establecido en el art. 3 del Decreto 133/2007 y el art. 46.2 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.</i>			
(6) Número de mesura/acció dins de l'àrea corresponent. <i>Número de medida/acción dentro del área correspondiente.</i>			

<b>GENERALITAT VALENCIANA</b>	<b>FITXA ANNEXA II. SOL·LICITUD DE VISAT DE PLANS D'IGUALTAT EN LES EMPRESES DELA COMUNITAT VALENCIANA</b>  <b>FICHA ANEXA II. SOLICITUD DE VISADO DE PLANES DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS DE LA COMUNITAT VALENCIANA</b>	<b>ANNEX ANEXO</b>  <b>II</b>
<b>A FITXA PLA D'IGUALTAT / FICHA PLAN DE IGUALDAD</b>		
NÚM. FITXA (1) N.º FICHA 3	NOM DE L'ENTITAT / NOMBRE DE LA ENTIDAD FUNDACIÓN SANTO HOSPITAL Y CASA DE LA ENSEÑANDA DE ALBERIQUE	
ÀREA (2) / ÀREA(2) <b>Proceso de selección y contratación (A3)</b>		
NÚM. ACCIÓ/MESURA (3) N.º ACCIÓN/MEDIDA A3	ACCIÓ/MESURA / ACCIÓN/MEDIDA Revisión constante del enfoque de las ofertas de empleo y procesos de selección, que se realicen con un lenguaje inclusivo y no sexista, para evitar posibles sesgos de género, etc	
<b>TEMPORITZACIÓ / TEMPORIZACIÓN</b>		
DATA D'INICI FECHA DE INICIO 2023		DATA DE FINALITZACIÓ FECHA DE FIN 2027
<b>OBJECTIUS / OBJETIVOS</b>		
Incorporación de procesos selectivos con perspectiva de género.		
<b>DESCRIPCIO / DESCRIPCION</b>		
Recepción de candidaturas en las que se hagan constar las iniciales de las personas candidatas de manera que la contratación se lleve a cabo en igualdad de oportunidades.		
<b>RECURSOS UTILITZATS (humans, materials i econòmics) / RECURSOS EMPLEADOS (humanos, materiales y económicos)</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Comisión de Igualdad y Junta Directiva</li> <li>- Manuales de selección y contratación.</li> <li>- Procedimientos de selección y contratación.</li> <li>- Guías y documentos de apoyo.</li> <li>- 300 € (coste aproximado en horas de dedicación del personal).</li> </ul>		
<b>MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ / MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Currículums ciegos para la selección y contratación.</li> <li>- Reuniones de seguimiento y evaluación.</li> <li>- Informes de evaluación intermedia y final.</li> </ul>		
<b>PERSONAL A QUI VA DIRIGIT, DESAGREGAT PER SEXE / PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO, DESAGREGADO POR SEXO</b>		
A los departamentos o personas que intervengan en los procesos de contratación de la entidad.		
<b>PERSONAL RESPONSABLE PER AL SEU SEGUIMENT I EXECUCIÓ / PERSONAL RESPONSABLE PARA SU SEGUIMIENTO Y EJECUCIÓN</b>		
Comisión de Igualdad y RR.HH.		
<b>DIAGNOSTIC DE SITUACIO DE PARTIDA I INDICADORS DE GÈNERE (QUANTITATIUS I QUALITATIUS) PER A LA SEUA VALORACIÓ / DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN DE PARTIDA E INDICADORES DE GÉNERO (CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS) PARA SU VALORACIÓN</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>- N.º de currículums recibidos</li> <li>- % de mujeres y hombres contratadas/os entre el nº de solicitudes recibidas.</li> </ul>		
<b>OBSERVACIONS / OBSERVACIONES</b>		
(7) Es detallaran tantes accions/mesures com es plantegen implantar o executar en el pla d'igualtat. <i>Se detallarán tantas acciones/medidas como se planteen implantar o ejecutar en el plan de igualdad.</i> (8) Àrees segons el que s'estableix en l'art. 3 del Decret 133/2007 i l'art. 46.2 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març per a la igualtat efectiva de dones i homes. <i>Áreas según lo establecido en el art. 3 del Decreto 133/2007 y el art. 46.2 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.</i> (9) Número de mesura/acció dins de l'àrea corresponent. <i>Número de medida/acción dentro del área correspondiente.</i>		

	<b>FITXA ANNEXA II. SOL·LICITUD DE VISAT DE PLANS D'IGUALTAT EN LES EMPRESES DELA COMUNITAT VALENCIANA</b>  <b>FICHA ANEXA II. SOLICITUD DE VISADO DE PLANES DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS DE LA COMUNITAT VALENCIANA</b>	<b>ANNEX ANEXO</b>  <b>II</b>
<b>A FITXA PLA D'IGUALTAT / FICHA PLAN DE IGUALDAD</b>		
NÚM. FITXA (1) N.º FICHA 4	NOM DE L'ENTITAT / NOMBRE DE LA ENTIDAD FUNDACIÓN SANTO HOSPITAL Y CASA DE LA ENSEÑANDA DE ALBERIQUE	
ÀREA (2) / ÀREA(2) <b>Clasificación profesional (A4)</b>		
NÚM. ACCIÓ/MESURA (3) N.º ACCIÓ/MEDIDA A4	ACCIÓ/MESURA / ACCIÓN/MEDIDA Realización de protocolo estandarizado para los procesos de promoción interna con perspectiva de género.	
TEMPORITZACIÓ / TEMPORIZACIÓN		
DATA D'INICI FECHA DE INICIO 2023		DATA DE FINALITZACIÓ FECHA DE FIN 2025
OBJECTIUS / OBJETIVOS		
Revisar, mejorar y fomentar la promoción profesional de la plantilla trabajadora de la entidad.		
DESCRIPCIO / DESCRIPCION		
Elaborar un protocolo estandarizado para los procesos de promoción interna con perspectiva de género.		
RECURSOS UTILITZATS (humans, materials i econòmics) / RECURSOS EMPLEADOS (humanos, materiales y económicos)		
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Guías y documentación de apoyo.</li> <li>- Comisión de Igualdad y RR.HH.</li> <li>- 300 € (coste aproximado en horas de dedicación del personal).</li> </ul>		
MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ / MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN		
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Protocolo estandarizado para los procesos de promoción interna con perspectiva de género.</li> <li>- Reuniones de seguimiento y evaluación.</li> <li>- Informes de evaluación intermedia y final.</li> </ul>		
PERSONAL A QUI VA DIRIGIT, DESAGREGAT PER SEXE / PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO, DESAGREGADO POR SEXO		
A los departamentos o personas que intervengan en los procesos de promoción interna, RR.HH, etc.		
PERSONAL RESPONSABLE PER AL SEU SEGUIMENT I EXECUCIÓ / PERSONAL RESPONSABLE PARA SU SEGUIMIENTO Y EJECUCION		
Comisión de Igualdad y RR.HH.		
DIAGNOSTIC DE SITUACIÓ DE PARTIDA I INDICADORS DE GÈNERE (QUANTITATIUS I QUALITATIUS) PER A LA SEUA VALORACIÓ / DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN DE PARTIDA E INDICADORES DE GÉNERO (CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS) PARA SU VALORACIÓN		
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Guía o manual elaborado.</li> <li>- N.º de promociones internas desagregadas por sexos.</li> </ul>		
OBSERVACIONS / OBSERVACIONES		
(10) Es detallaran tantes accions/mesures com es plantegen implantar o executar en el pla d'igualtat. <i>Se detallarán tantas acciones/medidas como se planteen implantar o ejecutar en el plan de igualdad.</i> (11) Àrees segons el que s'estableix en l'art. 3 del Decret 133/2007 i l'art. 46.2 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març per a la igualtat efectiva de dones i homes. <i>Áreas según lo establecido en el art. 3 del Decreto 133/2007 y el art. 46.2 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.</i> (12) Número de mesura/acció dins de l'àrea corresponent. <i>Número de medida/acción dentro del área correspondiente.</i>		

	<b>FITXA ANNEXA II. SOL·LICITUD DE VISAT DE PLANS D'IGUALTAT EN LES EMPRESES DELA COMUNITAT VALENCIANA</b>  <b>FICHA ANEXA II. SOLICITUD DE VISADO DE PLANES DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS DE LA COMUNITAT VALENCIANA</b>	<b>ANNEX ANEXO</b>  <b>II</b>
<b>A FITXA PLA D'IGUALTAT / FICHA PLAN DE IGUALDAD</b>		
NUM. FITXA (1) / N.º FICHA 5	NOM DE L'ENTITAT / NOMBRE DE LA ENTIDAD FUNDACIÓN SANTO HOSPITAL Y CASA DE LA ENSEÑANDA DE ALBERIQUE	
ÀREA (2) / ÁREA(2) <b>Formación (A5)</b>		
NÚM. ACCIÓ/MESURA (3) / N.º ACCIÓN/MEDIDA <b>A5</b>	ACCIÓ/MESURA / ACCIÓN/MEDIDA Realizar acciones formativas mínima de 5 a 10 horas con perspectiva de género para la plantilla anualment, cada año se trabajarán diferentes materias y, preferentemente, en horario laboral.	
TEMPORITZACIÓ / TEMPORIZACIÓN		
DATA D'INICI / FECHA DE INICIO 2023		DATA DE FINALITZACIÓ / FECHA DE FIN 2027
OBJECTIUS / OBJETIVOS		
Formar a la totalitat de la plantilla i els diferents departaments en matèria de igualtat de gènere i violència de gènere, així com informar adequadament de la oferta formativa de la que disposa la entitat.		
DESCRIPCIÓ / DESCRIPCIÓN		
Accions formatives sobre igualtat d'oportunitats entre dones i homes per sensibilitzar cada període anual sobre una temàtica (conciliació, prevenció del acoso sexual o per raó de sexe, desigualtats en l'àmbit del treball, llenguatge inclusiu, noves masculinitats, salut laboral amb perspectiva de gènere, etcètera).		
RECURSOS UTILITZATS (humans, materials i econòmics) / RECURSOS EMPLEADOS (humanos, materiales y económicos)		
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Professorat per impartir la formació, si és presencial serà necessari disposar d'un espai habilitat, si és online les necessitats són les acordes a la formació online.</li> <li>- Pressupost de formació de 5 hores per acció formativa: 600€ la acció formativa (preu estimat, dependrà del nombre de persones que rebiran la formació).</li> </ul>		
MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ / MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN		
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Accions formatives amb perspectiva de gènere realitzades a lo llarg de cada any.</li> <li>- Pla de formació anual.</li> <li>- Reunions de seguiment i avaluació.</li> <li>- Informes d'avaluació intermèdia i final.</li> </ul>		
PERSONAL A QUI VA DIRIGIT, DESAGREGAT PER SEXE / PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO, DESAGREGADO POR SEXO		
Plantilla de la entitat.		
PERSONAL RESPONSABLE PER AL SEU SEGUIMENT I EXECUCIÓ / PERSONAL RESPONSABLE PARA SU SEGUIMIENTO Y EJECUCIÓN		
Comissió de Igualtat i RR.HH.		
DIAGNÒSTIC DE SITUACIÓ DE PARTIDA I INDICADORS DE GÈNERE (QUANTITATIUS I QUALITATIUS) PER A LA SEUA VALORACIÓ / DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN DE PARTIDA E INDICADORES DE GÉNERO (CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS) PARA SU VALORACIÓN		
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Certificats de realització de la formació per part de les persones de la plantilla i integrants dels diferents departaments.</li> <li>- Temari impartit i hores de formació.</li> <li>- Nivell de satisfacció de la formació realitzada per les persones assistents.</li> </ul>		
OBSERVACIONS / OBSERVACIONES		
(13) Es detallaran tantes accions/medures com es plantejen implantar o executar en el pla d'igualtat. <i>Se detallarán tantas acciones/medidas como se planteen implantar o ejecutar en el plan de igualdad.</i> (14) Àrees segons el que s'estableix en l'art. 3 del Decret 133/2007 i l'art. 46.2 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març per a la igualtat efectiva de dones i homes. <i>Áreas según lo establecido en el art. 3 del Decreto 133/2007 y el art. 46.2 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.</i> (15) Número de mesura/acció dins de l'àrea corresponent. <i>Número de medida/acción dentro del área correspondiente.</i>		



	<b>FITXA ANNEXA II. SOL·LICITUD DE VISAT DE PLANS D'IGUALTAT EN LES EMPRESES DELA COMUNITAT VALENCIANA</b>  <b>FICHA ANEXA II. SOLICITUD DE VISADO DE PLANES DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS DE LA COMUNITAT VALENCIANA</b>	<b>ANNEX ANEXO</b>  <b>II</b>
<b>A FITXA PLA D'IGUALTAT / FICHA PLAN DE IGUALDAD</b>		
NÚM. FITXA (1) N.º FICHA 6	NOM DE L'ENTITAT / NOMBRE DE LA ENTIDAD FUNDACIÓN SANTO HOSPITAL Y CASA DE LA ENSEÑANDA DE ALBERIQUE	
ÀREA (2) / ÁREA(2) <b>Formación (A6)</b>		
NÚM. ACCIÓ/MESURA (3) N.º ACCIÓ/MEDIDA <b>A6</b>	ACCIÓ/MESURA / ACCIÓN/MEDIDA Realización de formación en perspectiva de género por parte de las personas que van a realizar el seguimiento del I PIO.	
<b>TEMPORITZACIÓ / TEMPORIZACIÓN</b>		
DATA D'INICI FECHA DE INICIO 2023		DATA DE FINALITZACIÓ FECHA DE FIN 2024
<b>OBJECTIUS / OBJETIVOS</b>		
Formar a la totalitat de la plantilla i els diferents departaments en matèria de igualtat de gènere i violència de gènere, així com informar adequadament de la oferta formativa de la que disposa la entitat.		
<b>DESCRIPCIÓ / DESCRIPCIÓN</b>		
Acciones formativas con perspectiva de género e igualdad por parte de las personas encargadas del seguimiento del Plan.		
<b>RECURSOS UTILITZATS (humans, materials i econòmics) / RECURSOS EMPLEADOS (humanos, materiales y económicos)</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Profesorado para impartir la formación, si es presencial será necesario disponer de un espacio habilitado, si es online las necesidades son las acordes a la formación online.</li> <li>- Presupuesto de formación de 5 horas por acción formativa: 600€ la acción formativa (precio estimado, dependerá del número de personas que recibirán la formación).</li> </ul>		
<b>MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ / MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Plan de formación anual.</li> <li>- Reuniones de seguimiento y evaluación.</li> <li>- Informes de evaluación intermedia y final.</li> </ul>		
<b>PERSONAL A QUI VA DIRIGIT, DESAGREGAT PER SEXE / PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO, DESAGREGADO POR SEXO</b>		
Personas que van a realizar el seguimiento del II PIO.		
<b>PERSONAL RESPONSABLE PER AL SEU SEGUIMENT I EXECUCIÓ / PERSONAL RESPONSABLE PARA SU SEGUIMIENTO Y EJECUCIÓN</b>		
Comisión de Igualdad y RR.HH.		
<b>DIAGNOSTIC DE SITUACIÓ DE PARTIDA I INDICADORS DE GÈNERE (QUANTITATIUS I QUALITATIUS) PER A LA SEUA VALORACIÓ / DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN DE PARTIDA E INDICADORES DE GÉNERO (CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS) PARA SU VALORACIÓN</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Evidencias de la formación realizada como imágenes, circulares, informes, etc.</li> <li>- Temario impartido y horas de formación.</li> <li>- Facturación cursos formación.</li> <li>- Nivel de satisfacción de la formación realizada por las personas asistentes.</li> </ul>		
<b>OBSERVACIONS / OBSERVACIONES</b>		
(16) Es detallaran tantes accions/mesures com es plantegen implantar o executar en el pla d'igualtat. <i>Se detallarán tantas acciones/medidas como se planteen implantar o ejecutar en el plan de igualdad.</i> (17) Àrees segons el que s'estableix en l'art. 3 del Decret 133/2007 i l'art. 46.2 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març per a la igualtat efectiva de dones i homes. <i>Áreas según lo establecido en el art. 3 del Decreto 133/2007 y el art. 46.2 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.</i> (18) Número de mesura/acció dins de l'àrea corresponent. <i>Número de medida/acción dentro del área correspondiente.</i>		

<b>GENERALITAT VALENCIANA</b>		<b>FITXA ANNEXA II. SOL·LICITUD DE VISAT DE PLANS D'IGUALTAT EN LES EMPRESES DELA COMUNITAT VALENCIANA</b>  <b>FICHA ANEXA II. SOLICITUD DE VISADO DE PLANES DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS DE LA COMUNITAT VALENCIANA</b>	<b>ANNEX ANEXO</b>  <b>II</b>
<b>A FITXA PLA D'IGUALTAT FICHA PLAN DE IGUALDAD</b>			
NUM. FITXA (1) N.º FICH 7	NOM DE L'ENTITAT / NOMBRE DE LA ENTIDAD FUNDACIÓN SANTO HOSPITAL Y CASA DE LA ENSEÑANDA DE ALBERIQUE		
ÀREA (2) / ÁREA(2) <b>Retribuciones (A7)</b>			
NUM. ACCIÓ/MESURA (3) N.º ACCIÓ/MEDIDA <b>A7</b>	ACCIÓ/MESURA / ACCIÓN/MEDIDA Realizar acciones encaminadas a la eliminación de cualquier tipo de discriminación retributiva: Análisis retributivo actualizado, revisión constante.		
TEMPORITZACIÓ / TEMPORIZACIÓN			
DATA D'INICI FECHA DE INICIO 2023		DATA DE FINALITZACIÓ FECHA DE FIN 2027	
OBJECTIUS / OBJETIVOS Realizar acciones encaminadas a la eliminación de cualquier tipo de discriminación retributiva.			
DESCRIPCIÓ / DESCRIPCIÓN Realizar un análisis retributivo actualizando el anterior y haciendo una revisión constante para eliminar cualquier tipo de discriminación retributiva.			
RECURSOS UTILITZATS (humans, materials i econòmics) / RECURSOS EMPLEADOS (humanos, materiales y económicos)			
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se llevará a cabo por las personas responsables de gestionar los aspectos retributivos de la entidad con colaboración de la Comisión de Igualdad.</li> <li>- Recursos propios.</li> </ul>			
MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN			
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Registro Retributivo actualizado.</li> <li>- Reuniones de seguimiento y evaluación.</li> <li>- Informes de evaluación intermedia y final.</li> </ul>			
PERSONAL A QUI VA DIRIGIT, DESAGREGAT PER SEXE / PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO, DESAGREGADO POR SEXO			
Personas responsables de gestionar los aspectos retributivos de la entidad con colaboración de la Comisión de Igualdad.			
PERSONAL RESPONSABLE PER AL SEU SEGUIMENT I EXECUCIÓ / PERSONAL RESPONSABLE PARA SU SEGUIMIENTO Y EJECUCIÓN			
Comisión de Igualdad y RR.HH.			
DIAGNOSTIC DE SITUACIÓ DE PARTIDA I INDICADORS DE GÈNERE (QUANTITATIUS I QUALITATIUS) PER A LA SEUA VALORACIÓ DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN DE PARTIDA E INDICADORES DE GÉNERO (CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS) PARA SU VALORACIÓN			
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Registro retributivo actualizado.</li> <li>- Fichas descriptivas de los puestos de trabajo actualizadas si hiciera falta.</li> <li>- Total de informes realizados.</li> <li>- Informes sobre diferencias salariales en el caso que las hubiera.</li> </ul>			
OBSERVACIONS / OBSERVACIONES			
(19) Es detallaran tantes accions/mesures com es plantejen implantar o executar en el pla d'igualtat. <i>Se detallarán tantas acciones/medidas como se planteen implantar o ejecutar en el plan de igualdad.</i>			
(20) Àrees segons el que s'estableix en l'art. 3 del Decret 133/2007 i l'art. 46.2 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març per a la igualtat efectiva de dones i homes. <i>Áreas según lo establecido en el art. 3 del Decreto 133/2007 y el art. 46.2 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva demujeres y hombres.</i>			
(21) Número de mesura/acció dins de l'àrea corresponent. <i>Número de medida/acción dentro del área correspondiente.</i>			

<b>GENERALITAT VALENCIANA</b>		<b>FITXA ANNEXA II. SOL·LICITUD DE VISAT DE PLANS D'IGUALTAT EN LES EMPRESES DELA COMUNITAT VALENCIANA</b>  <b>FICHA ANEXA II. SOLICITUD DE VISADO DE PLANES DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS DE LA COMUNITAT VALENCIANA</b>	<b>ANNEX ANEXO</b>  <b>II</b>
<b>A FITXA PLA D'IGUALTAT / FICHA PLAN DE IGUALDAD</b>			
NUM. FITXA (1) N.º FICH <b>8</b>	NOM DE L'ENTITAT / NOMBRE DE LA ENTIDAD <b>FUNDACIÓN SANTO HOSPITAL Y CASA DE LA ENSEÑANDA DE ALBERIQUE</b>		
ÀREA (2) / ÁREA(2) <b>Ejercicio Corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral (A8)</b>			
NUM. ACCIÓ/MESURA (3) N.º ACCIÓN/MEDIDA <b>A8</b>	ACCIÓ/MESURA / ACCIÓN/MEDIDA <b>Elaborar y fomentar en la plantilla el uso de un buzón de sugerencias sobre medidas de conciliación.</b>		
<b>TEMPORITZACIÓ / TEMPORIZACIÓN</b>			
DATA D'INICI FECHA DE INICIO <b>2023</b>		DATA DE FINALITZACIÓ FECHA DE FIN <b>2024</b>	
<b>OBJECTIUS / OBJETIVOS</b> Profundizar en las necesidades específicas de la plantilla en materia de conciliación y corresponsabilidad para proponer nuevas medidas, trasladando estas al personal trabajador, favoreciendo la formación en horario laboral.			
<b>DESCRIPCIÓ / DESCRIPCIÓN</b> Elaborar y fomentar en la plantilla el uso del buzón físico o digital de sugerencias sobre medidas de conciliación.			
<b>RECURSOS UTILITZATS (humans, materials i econòmics) / RECURSOS EMPLEADOS (humanos, materiales y económicos)</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Comisión de Igualdad y RR.HH.</li> <li>- Canales de comunicación o vías establecidas para recoger las propuestas.</li> <li>- Presupuesto: recursos propios.</li> </ul>			
<b>MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ / MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Propuestas en materia de conciliación laboral, familiar y personal recogidas.</li> <li>- Reuniones de seguimiento y evaluación.</li> <li>- Informes de evaluación intermedia y final.</li> </ul>			
<b>PERSONAL A QUI VA DIRIGIT, DESAGREGAT PER SEXE / PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO, DESAGREGADO POR SEXO</b> Plantilla			
<b>PERSONAL RESPONSABLE PER AL SEU SEGUIMENT I EXECUCIÓ / PERSONAL RESPONSABLE PARA SU SEGUIMIENTO Y EJECUCIÓN</b> Comisión de Igualdad y RR.HH.			
<b>DIAGNOSTIC DE SITUACIÓ DE PARTIDA I INDICADORS DE GÈNERE (QUANTITATIUS I QUALITATIUS) PER A LA SEUA VALORACIÓ / DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN DE PARTIDA E INDICADORES DE GÉNERO (CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS) PARA SU VALORACIÓN</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Vía establecida para recoger las propuestas.</li> <li>- N.º de propuestas en materia de conciliación laboral, familiar y personal.</li> <li>- Informe que recoja las sugerencias y propuestas.</li> </ul>			
<b>OBSERVACIONS / OBSERVACIONES</b>			
(22) Es detallaran tantes accions/mesures com es plantegen implantar o executar en el pla d'igualtat. <i>Se detallarán tantas acciones/medidas como se planteen implantar o ejecutar en el plan de igualdad.</i>			
(23) Àrees segons el que s'estableix en l'art. 3 del Decret 133/2007 i l'art. 46.2 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març per a la igualtat efectiva de dones i homes. <i>Áreas según lo establecido en el art. 3 del Decreto 133/2007 y el art. 46.2 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.</i>			
(24) Número de mesura/acció dins de l'àrea corresponent. <i>Número de medida/acción dentro del área correspondiente.</i>			



	<b>FITXA ANNEXA II. SOL·LICITUD DE VISAT DE PLANS D'IGUALTAT EN LES EMPRESES DELA COMUNITAT VALENCIANA</b>  <b>FICHA ANEXA II. SOLICITUD DE VISADO DE PLANES DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS DE LA COMUNITAT VALENCIANA</b>	<b>ANNEX ANEXO</b>  <b>II</b>
<b>A FITXA PLA D'IGUALTAT / FICHA PLAN DE IGUALDAD</b>		
NUM. FITXA (1) / N.º FICH 9	NOM DE L'ENTITAT / NOMBRE DE LA ENTIDAD FUNDACIÓN SANTO HOSPITAL Y CASA DE LA ENSEÑANDA DE ALBERIQUE	
ÀREA (2) / ÁREA(2) <b>Ejercicio Corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral (A9)</b>		
NUM. ACCIÓ/MESURA (3) / N.º ACCIÓN/MEDIDA <b>A9</b>	ACCIÓ/MESURA / ACCIÓN/MEDIDA Elaborar una guía con los mecanismos de las que pueda disfrutar el personal, indicando la duración y las características de todas ellas.	
<b>TEMPORITZACIÓ / TEMPORIZACIÓN</b>		
DATA D'INICI / FECHA DE INICIO 2025	DATA DE FINALITZACIÓ / FECHA DE FIN 2025	
<b>OBJECTIUS / OBJETIVOS</b>		
Profunditzar en las necesidades específicas de la plantilla en materia de conciliación y corresponsabilidad para proponer nuevas medidas, trasladando estas al personal trabajador, favoreciendo la formación en horario laboral.		
<b>DESCRIPCIO / DESCRIPCIÓN</b>		
Elaborar una guía propia con los mecanismos de conciliación de las que puede disfrutar el personal, indicando la duración y las características de todas ellas. Se hará hincapié en la corresponsabilidad y estará accesible para todo el personal, incluyendo el personal de nueva incorporación.		
<b>RECURSOS UTILITZATS (humans, materials i econòmics) / RECURSOS EMPLEADOS (humanos, materiales y económicos)</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Comisión de Igualdad y RR.HH.</li> <li>- Presupuesto: 300 € (coste aproximado en horas de dedicación del personal).</li> </ul>		
<b>MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ / MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Guía con los mecanismos de conciliación elaborada.</li> <li>- Reuniones de seguimiento y evaluación.</li> <li>- Informes de evaluación intermedia y final.</li> </ul>		
<b>PERSONAL A QUI VA DIRIGIT, DESAGREGAT PER SEXE / PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO, DESAGREGADO POR SEXO</b>		
Plantilla		
<b>PERSONAL RESPONSABLE PER AL SEU SEGUIMENT I EXECUCIO / PERSONAL RESPONSABLE PARA SU SEGUIMIENTO Y EJECUCIÓN</b>		
Comisión de Igualdad y RR.HH.		
<b>DIAGNOSTIC DE SITUACIO DE PARTIDA I INDICADORS DE GENERE (QUANTITATIUS I QUALITATIUS) PER A LA SEUA VALORACIÓ / DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN DE PARTIDA E INDICADORES DE GÉNERO (CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS) PARA SU VALORACIÓN</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Evidencia de la publicación de la guía y registro de las acciones divulgativas.</li> </ul>		
<b>OBSERVACIONS / OBSERVACIONES</b>		
(25) Es detallaran tantes accions/mesures com es plantegen implantar o executar en el pla d'igualtat. <i>Se detallarán tantas acciones/medidas como se planteen implantar o ejecutar en el plan de igualdad.</i> (26) Àrees segons el que s'estableix en l'art. 3 del Decret 133/2007 i l'art. 46.2 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març per a la igualtat efectiva de dones i homes. <i>Áreas según lo establecido en el art. 3 del Decreto 133/2007 y el art. 46.2 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.</i> (27) Número de mesura/acció dins de l'àrea corresponent. <i>Número de medida/acción dentro del área correspondiente.</i>		

 <p><b>GENERALITAT VALENCIANA</b></p>	<p><b>FITXA ANNEXA II. SOL·LICITUD DE VISAT DE PLANS D'IGUALTAT EN LES EMPRESES DELA COMUNITAT VALENCIANA</b></p> <p><b>FICHA ANEXA II. SOLICITUD DE VISADO DE PLANES DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS DE LA COMUNITAT VALENCIANA</b></p>	<p><b>ANNEX ANEXO</b></p> <p><b>II</b></p>
<p><b>A FITXA PLA D'IGUALTAT FICHA PLAN DE IGUALDAD</b></p>		
<p>NUM. FITXA (1) N.º FICH 10</p>	<p>NOM DE L'ENTITAT / NOMBRE DE LA ENTIDAD FUNDACIÓN SANTO HOSPITAL Y CASA DE LA ENSEÑANDA DE ALBERIQUE</p>	
<p>ÀREA (2) / ÁREA(2) <b>Ejercicio Corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral (A10)</b></p>		
<p>NUM. ACCIÓ/MESURA (3) N.º ACCIÓ/MEDIDA <b>A10</b></p>	<p>ACCIÓ/MESURA / ACCIÓN/MEDIDA Seguir comunicando e informando a toda la plantilla sobre las medidas de conciliación que se encuentran a su disposición haciéndolas visibles y accesibles para todo el personal.</p>	
<p><b>TEMPORITZACIÓ / TEMPORIZACIÓN</b></p>		
<p>DATA D'INICI FECHA DE INICIO 2023</p>		<p>DATA DE FINALITZACIÓ FECHA DE FIN 2027</p>
<p><b>OBJECTIUS / OBJETIVOS</b></p>		
<p>Profundizar en las necesidades específicas de la plantilla en materia de conciliación y corresponsabilidad para proponer nuevas medidas, trasladando estas al personal trabajador, favoreciendo la formación en horario laboral.</p>		
<p><b>DESCRIPCIÓ / DESCRIPCIÓN</b></p>		
<p>Acción informativa sobre las medidas de conciliación a las que puede acceder el personal empleado según sus necesidades e intereses, a través de la guía elaborada, etc.</p>		
<p><b>RECURSOS UTILITZATS (humans, materials i econòmics) / RECURSOS EMPLEADOS (humanos, materiales y económicos)</b></p>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se llevará a cabo por la Comisión de Igualdad y RR.HH.</li> <li>- Guías y documentación de apoyo. Impresoras y ordenadores. Tablones de información, correo electrónico.</li> <li>- 200 € (coste aproximado en horas de dedicación del personal).</li> </ul>		
<p><b>MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ / MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b></p>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Guía con los mecanismos de conciliación elaborada.</li> <li>- Reuniones de seguimiento y evaluación.</li> <li>- Informes de evaluación intermedia y final.</li> </ul>		
<p><b>PERSONAL A QUI VA DIRIGIT, DESAGREGAT PER SEXE / PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO, DESAGREGADO POR SEXO</b></p>		
<p>Plantilla</p>		
<p><b>PERSONAL RESPONSABLE PER AL SEU SEGUIMENT I EXECUCIÓ / PERSONAL RESPONSABLE PARA SU SEGUIMIENTO Y EJECUCIÓN</b></p>		
<p>Comisión de Igualdad y RR.HH.</p>		
<p><b>DIAGNOSTIC DE SITUACIÓ DE PARTIDA I INDICADORS DE GÈNERE (QUANTITATIUS I QUALITATIUS) PER A LA SEUA VALORACIÓ / DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN DE PARTIDA E INDICADORES DE GÉNERO (CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS) PARA SU VALORACIÓN</b></p>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Difusión de las medidas de conciliación a disposición de la plantilla trabajadora.</li> <li>- Medidas a las que el personal empleado se acoge.</li> </ul>		
<p><b>OBSERVACIONS / OBSERVACIONES</b></p>		
<p>(28) Es detallaran tantes accions/mesures com es plantegen implantar o executar en el pla d'igualtat. <i>Se detallarán tantas acciones/medidas como se planteen implantar o ejecutar en el plan de igualdad.</i></p> <p>(29) Àrees segons el que s'estableix en l'art. 3 del Decret 133/2007 i l'art. 46.2 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març per a la igualtat efectiva de dones i homes. <i>Áreas según lo establecido en el art. 3 del Decreto 133/2007 y el art. 46.2 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.</i></p> <p>(30) Número de mesura/acció dins de l'àrea corresponent. <i>Número de medida/acción dentro del área correspondiente.</i></p>		

	<b>FITXA ANNEXA II. SOL·LICITUD DE VISAT DE PLANS D'IGUALTAT EN LES EMPRESES DELA COMUNITAT VALENCIANA</b>  <b>FICHA ANEXA II. SOLICITUD DE VISADO DE PLANES DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS DE LA COMUNITAT VALENCIANA</b>	<b>ANNEX ANEXO</b>  <b>II</b>
<b>A FITXA PLA D'IGUALTAT / FICHA PLAN DE IGUALDAD</b>		
NUM. FITXA (1) N.º FICH 11	NOM DE L'ENTITAT / NOMBRE DE LA ENTIDAD FUNDACIÓN SANTO HOSPITAL Y CASA DE LA ENSEÑANDA DE ALBERIQUE	
ÀREA (2) / ÁREA(2) <b>Ejercicio Corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral (A11)</b>		
NUM. ACCIÓ/MESURA (3) N.º ACCIÓN/MEDIDA A11	ACCIÓ/MESURA / ACCIÓN/MEDIDA Facilitar la formación en horario de trabajo.	
TEMPORITZACIÓ / TEMPORIZACIÓN		
DATA D'INICI FECHA DE INICIO 2023	DATA DE FINALITZACIÓ FECHA DE FIN 2027	
OBJECTIUS / OBJETIVOS		
Profundizar en las necesidades específicas de la plantilla en materia de conciliación y corresponsabilidad para proponer nuevas medidas, trasladando estas al personal trabajador, favoreciendo la formación en horario laboral.		
DESCRIPCIÓ / DESCRIPCIÓN		
Facilitar la realización de formación de la plantilla dentro del horario laboral para fomentar así la conciliación.		
RECURSOS UTILITZATS (humans, materials i econòmics) / RECURSOS EMPLEADOS (humanos, materiales y económicos)		
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se llevará a cabo por la Comisión de Igualdad y RR.HH. Serán recursos propios.</li> <li>- Presupuesto estimado por horas de dedicación: 15h * 20€/h= 300€.</li> </ul>		
MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ / MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN		
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Horario de las formaciones realizadas.</li> <li>- Reuniones de seguimiento y evaluación.</li> <li>- Informes de evaluación intermedia y final.</li> </ul>		
PERSONAL A QUI VA DIRIGIT, DESAGREGAT PER SEXE / PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO, DESAGREGADO POR SEXO		
Plantilla		
PERSONAL RESPONSABLE PER AL SEU SEGUIMENT I EXECUCIÓ / PERSONAL RESPONSABLE PARA SU SEGUIMIENTO Y EJECUCIÓN		
Comisión de Igualdad y RR.HH.		
DIAGNOSTIC DE SITUACIÓ DE PARTIDA I INDICADORS DE GÈNERE (QUANTITATIUS I QUALITATIUS) PER A LA SEUA VALORACIÓ / DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN DE PARTIDA E INDICADORES DE GÉNERO (CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS) PARA SU VALORACIÓN		
<ul style="list-style-type: none"> <li>- N.º de formaciones realizadas.</li> <li>- Horas de formación.</li> </ul>		
OBSERVACIONS / OBSERVACIONES		
<p>(31) Es detallaran tantes accions/mesures com es plantegen implantar o executar en el pla d'igualtat. <i>Se detallarán tantas acciones/medidas como se planteen implantar o ejecutar en el plan de igualdad.</i></p> <p>(32) Àrees segons el que s'estableix en l'art. 3 del Decret 133/2007 i l'art. 46.2 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març per a la igualtat efectiva de dones i homes. <i>Áreas según lo establecido en el art. 3 del Decreto 133/2007 y el art. 46.2 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.</i></p> <p>(33) Número de mesura/acció dins de l'àrea corresponent. <i>Número de medida/acción dentro del área correspondiente.</i></p>		

	<b>FITXA ANNEXA II. SOL·LICITUD DE VISAT DE PLANS D'IGUALTAT EN LES EMPRESES DELA COMUNITAT VALENCIANA</b>  <b>FICHA ANEXA II. SOLICITUD DE VISADO DE PLANES DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS DE LA COMUNITAT VALENCIANA</b>	<b>ANNEX ANEXO</b>  <b>II</b>
<b>A FITXA PLA D'IGUALTAT / FICHA PLAN DE IGUALDAD</b>		
NÚM. FITXA (1) N.º FICH 12	NOM DE L'ENTITAT / NOMBRE DE LA ENTIDAD FUNDACIÓN SANTO HOSPITAL Y CASA DE LA ENSEÑANDA DE ALBERIQUE	
ÀREA (2) / ÀREA(2) <b>Comunicación inclusiva y no sexista (A12)</b>		
NÚM. ACCIÓ/MESURA (3) N.º ACCIÓN/MEDIDA <b>A12</b>	ACCIÓ/MESURA / ACCIÓN/MEDIDA Elaborar y facilitar a toda la plantilla una guía de lenguaje no sexista propia, o actualizar la Guía que utilizan, así como las recomendaciones para reducir los usos sexistas en la documentación, noticias, comunicados, etc.	
TEMPORITZACIÓ / TEMPORIZACIÓN		
DATA D'INICI FECHA DE INICIO 2024	DATA DE FINALITZACIÓ FECHA DE FIN 2024	
OBJECTIUS / OBJETIVOS		
Continuar empleando la comunicación inclusiva y no sexista, revisando el lenguaje administrativo verbal y escrito, y en las redes sociales de la organización, específicamente en aquellas donde se haya detectado uso de masculino genérico, a través de la elaboración y uso de una guía propia de lenguaje inclusivo y no sexista para la entidad.		
DESCRIPCIÓ / DESCRIPCIÓN		
Elaborar y facilitar a toda la plantilla una guía de lenguaje no sexista propia, o actualizar la Guía que utilizan, así como las recomendaciones para reducir los usos sexistas en la documentación, noticias, comunicados, etc.		
RECURSOS UTILITZATS (humans, materials i econòmics) / RECURSOS EMPLEADOS (humanos, materiales y económicos)		
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Comisión de Igualdad. Se realizará con recursos propios.</li> <li>- Horas estimadas de trabajo interno: 20h * 20€/hora = 400€.</li> </ul>		
MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ / MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN		
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Guía de lenguaje no sexista propia.</li> <li>- Reuniones de seguimiento y evaluación.</li> <li>- Informes de evaluación intermedia y final.</li> </ul>		
PERSONAL A QUI VA DIRIGIT, DESAGREGAT PER SEXE / PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO, DESAGREGADO POR SEXO		
Plantilla		
PERSONAL RESPONSABLE PER AL SEU SEGUIMENT I EXECUCIÓ / PERSONAL RESPONSABLE PARA SU SEGUIMIENTO Y EJECUCIÓN		
Comisión de Igualdad y RR.HH.		
DIAGNOSTIC DE SITUACIÓ DE PARTIDA I INDICADORS DE GÈNERE (QUANTITATIUS I QUALITATIUS) PER A LA SEUA VALORACIÓ / DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN DE PARTIDA E INDICADORES DE GÉNERO (CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS) PARA SU VALORACIÓN		
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Guía de lenguaje administrativo no sexista propia de la entidad.</li> <li>- N.º de recomendaciones para reducir los usos sexistas en la documentación.</li> </ul>		
OBSERVACIONS / OBSERVACIONES		
(34) Es detallaran tantes accions/mesures com es plantegen implantar o executar en el pla d'igualtat. <i>Se detallarán tantas acciones/medidas como se planteen implantar o ejecutar en el plan de igualdad.</i> (35) Àrees segons el que s'estableix en l'art. 3 del Decret 133/2007 i l'art. 46.2 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març per a la igualtat efectiva de dones i homes. <i>Áreas según lo establecido en el art. 3 del Decreto 133/2007 y el art. 46.2 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.</i> (36) Número de mesura/acció dins de l'àrea corresponent. <i>Número de medida/acción dentro del área correspondiente.</i>		

	<b>FITXA ANNEXA II. SOL·LICITUD DE VISAT DE PLANS D'IGUALTAT EN LES EMPRESES DELA COMUNITAT VALENCIANA</b>  <b>FICHA ANEXA II. SOLICITUD DE VISADO DE PLANES DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS DE LA COMUNITAT VALENCIANA</b>	<b>ANNEX ANEXO</b>  <b>II</b>
<b>A FITXA PLA D'IGUALTAT FICHA PLAN DE IGUALDAD</b>		
NUM. FITXA (1) N.º FICH 13	NOM DE L'ENTITAT / NOMBRE DE LA ENTIDAD <b>FUNDACIÓN SANTO HOSPITAL Y CASA DE LA ENSEÑANDA DE ALBERIQUE</b>	
ÀREA (2) / ÀREA(2) <b>Comunicación inclusiva y no sexista (A13)</b>		
NUM. ACCIÓ/MESURA (3) N.º ACCIÓ/MEDIDA <b>A13</b>	ACCIÓ/MESURA / ACCIÓN/MEDIDA Continuar revisando la documentación de la entidad, así como del contenido expuesto en sus webs y redes sociales para evitar el uso del lenguaje sexista o discriminatorio.	
TEMPORITZACIÓ / TEMPORIZACIÓN		
DATA D'INICI FECHA DE INICIO 2024	DATA DE FINALITZACIÓ FECHA DE FIN 2027	
OBJECTIUS / OBJETIVOS		
Continuar empleando la comunicación inclusiva y no sexista, revisando el lenguaje administrativo verbal y escrito, y en las redes sociales de la organización, específicamente en aquellas donde se haya detectado uso de masculino genérico, a través de la elaboración y uso de una guía propia de lenguaje inclusivo y no sexista para la entidad.		
DESCRIPCIÓ / DESCRIPCIÓN		
Revisión de documentos e imágenes de la entidad para eliminar cualquier sesgo de sexo o género que pudiera existir.		
RECURSOS UTILITZATS (humans, materials i econòmics) / RECURSOS EMPLEADOS (humanos, materiales y económicos)		
<ul style="list-style-type: none"> <li>- La revisión se realizará con recursos propios.</li> <li>- Horas estimadas de trabajo interno: 20h * 20€/hora = 400€.</li> </ul>		
MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ / MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN		
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Documentos revisados y corregidos.</li> <li>- Reuniones de seguimiento y evaluación.</li> <li>- Informes de evaluación intermedia y final.</li> </ul>		
PERSONAL A QUI VA DIRIGIT, DESAGREGAT PER SEXE / PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO, DESAGREGADO POR SEXO		
Personal encargado de la información y comunicación de la entidad.		
PERSONAL RESPONSABLE PER AL SEU SEGUIMENT I EXECUCIÓ / PERSONAL RESPONSABLE PARA SU SEGUIMIENTO Y EJECUCIÓN		
Comisión de Igualdad y RR.HH.		
DIAGNOSTIC DE SITUACIÓ DE PARTIDA I INDICADORS DE GÈNERE (QUANTITATIUS I QUALITATIUS) PER A LA SEUA VALORACIÓ / DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN DE PARTIDA E INDICADORES DE GÉNERO (CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS) PARA SU VALORACIÓN		
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº de documentos revisados</li> <li>- Nº de imágenes revisadas</li> </ul>		
OBSERVACIONS / OBSERVACIONES		
(37) Es detallaran tantes accions/mesures com es plantegen implantar o executar en el pla d'igualtat. <i>Se detallarán tantas acciones/medidas como se planteen implantar o ejecutar en el plan de igualdad.</i> (38) Àrees segons el que s'estableix en l'art. 3 del Decret 133/2007 i l'art. 46.2 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març per a la igualtat efectiva de dones i homes. <i>Áreas según lo establecido en el art. 3 del Decreto 133/2007 y el art. 46.2 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.</i> (39) Número de mesura/acció dins de l'àrea corresponent. <i>Número de medida/acción dentro del área correspondiente.</i>		

	<b>FITXA ANNEXA II. SOL·LICITUD DE VISAT DE PLANS D'IGUALTAT EN LES EMPRESES DELA COMUNITAT VALENCIANA</b>  <b>FICHA ANEXA II. SOLICITUD DE VISADO DE PLANES DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS DE LA COMUNITAT VALENCIANA</b>	<b>ANNEX ANEXO</b>  <b>II</b>
<b>A FITXA PLA D'IGUALTAT / FICHA PLAN DE IGUALDAD</b>		
NÚM. FITXA (1) N.º FICH 14	NOM DE L'ENTITAT / NOMBRE DE LA ENTIDAD <b>FUNDACIÓN SANTO HOSPITAL Y CASA DE LA ENSEÑANDA DE ALBERIQUE</b>	
ÀREA (2) / ÀREA(2) <b>Comunicación inclusiva y no sexista (A14)</b>		
NÚM. ACCIÓ/MESURA (3) N.º ACCIÓN/MEDIDA <b>A14</b>	ACCIÓ/MESURA / ACCIÓN/MEDIDA Seguir realizando formación sobre uso no sexista del lenguaje por parte de las personas que gestionan la documentación y la información de la entidad.	
TEMPORITZACIÓ / TEMPORIZACIÓN		
DATA D'INICI FECHA DE INICIO 2024	DATA DE FINALITZACIÓ FECHA DE FIN 2024	
OBJECTIUS / OBJETIVOS		
Continuar empleando la comunicación inclusiva y no sexista, revisando el lenguaje administrativo verbal y escrito, y en las redes sociales de la organización, específicamente en aquellas donde se haya detectado uso de masculino genérico, a través de la elaboración y uso de una guía propia de lenguaje inclusivo y no sexista para la entidad.		
DESCRIPCIÓ / DESCRIPCIÓN		
Realización de formación sobre uso no sexista del lenguaje por parte de las personas que gestionan la documentación y la información de la entidad.		
RECURSOS UTILITZATS (humans, materials i econòmics) / RECURSOS EMPLEADOS (humanos, materiales y económicos)		
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Profesorado para impartir la formación, si es presencial será necesario disponer de un espacio habilitado, si es online las necesidades son las acordes a la formación online.</li> <li>- Presupuesto de formación de 5 horas por acción formativa: 600€ la acción formativa (precio estimado, dependerá del número de personas que recibirán la formación).</li> </ul>		
MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ / MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN		
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Formación sobre uso no sexista del lenguaje realizada.</li> <li>- Reuniones de seguimiento y evaluación.</li> <li>- Informes de evaluación intermedia y final.</li> </ul>		
PERSONAL A QUI VA DIRIGIT, DESAGREGAT PER SEXE / PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO, DESAGREGADO POR SEXO		
Personal que gestionan la documentación y la información de la entidad.		
PERSONAL RESPONSABLE PER AL SEU SEGUIMENT I EXECUCIÓ / PERSONAL RESPONSABLE PARA SU SEGUIMIENTO Y EJECUCIÓN		
Comisión de Igualdad y RR.HH.		
DIAGNOSTIC DE SITUACIÓ DE PARTIDA I INDICADORS DE GÈNERE (QUANTITATIUS I QUALITATIUS) PER A LA SEUA VALORACIÓ / DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN DE PARTIDA E INDICADORES DE GÉNERO (CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS) PARA SU VALORACIÓN		
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Evidencias de la formación realizada como imágenes, circulares, informes, etc.</li> <li>- Temario impartido y horas de formación.</li> <li>- Facturación cursos formación.</li> <li>- Nivel de satisfacción de la formación realizada por las personas asistentes.</li> </ul>		
OBSERVACIONS / OBSERVACIONES		
(40) Es detallaran tantes accions/mesures com es plantegen implantar o executar en el pla d'igualtat. <i>Se detallarán tantas acciones/medidas como se planteen implantar o ejecutar en el plan de igualdad.</i> (41) Àrees segons el que s'estableix en l'art. 3 del Decret 133/2007 i l'art. 46.2 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març per a la igualtat efectiva de dones i homes. <i>Áreas según lo establecido en el art. 3 del Decreto 133/2007 y el art. 46.2 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.</i> (42) Número de mesura/acció dins de l'àrea corresponent. <i>Número de medida/acción dentro del área correspondiente.</i>		



	<b>FITXA ANNEXA II. SOL·LICITUD DE VISAT DE PLANS D'IGUALTAT EN LES EMPRESES DELA COMUNITAT VALENCIANA</b>  <b>FICHA ANEXA II. SOLICITUD DE VISADO DE PLANES DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS DE LA COMUNITAT VALENCIANA</b>	<b>ANNEX ANEXO</b>  <b>II</b>
<b>A FITXA PLA D'IGUALTAT / FICHA PLAN DE IGUALDAD</b>		
NÚM. FITXA (1) N.º FICH 15	NOM DE L'ENTITAT / NOMBRE DE LA ENTIDAD FUNDACIÓN SANTO HOSPITAL Y CASA DE LA ENSEÑANDA DE ALBERIQUE	
ÀREA (2) / ÀREA(2) <b>Prevención del Acoso Sexual y por Razón de Sexo (A15)</b>		
NÚM. ACCIÓ/MESURA (3) N.º ACCIÓN/MEDIDA <b>A15</b>	ACCIÓ/MESURA / ACCIÓN/MEDIDA Revisión y actualización anual del Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, teniendo en cuenta o añadiendo las nuevas formas de acoso a través de Internet, así como contemplar la perspectiva de la diversidad funcional.	
TEMPORITZACIÓ / TEMPORIZACIÓN		
DATA D'INICI FECHA DE INICIO 2024	DATA DE FINALITZACIÓ FECHA DE FIN 2025	
OBJECTIUS / OBJETIVOS		
Seguir con la prevención y la formación en materia de acoso sexual y por razón de sexo, facilitando a la plantilla las herramientas adecuadas, revisando y actualizando el protocolo para la detección, prevención y actuación en los supuestos de acoso sexual y por razón de sexo, adaptándolo a las personas usuarias de la entidad, teniendo en cuenta o añadiendo las nuevas formas de acoso a través de Internet, así como contemplar la perspectiva de la diversidad funcional.		
DESCRIPCIÓ / DESCRIPCIÓN		
Revisar y actualizar anualmente el Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, teniendo en cuenta o añadiendo las nuevas formas de acoso a través de Internet, así como contemplar la perspectiva de la diversidad funcional.		
RECURSOS UTILITZATS (humans, materials i econòmics) / RECURSOS EMPLEADOS (humanos, materiales y económicos)		
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Guías y documentación de apoyo.</li> <li>- Área de Igualdad y RR.HH.</li> <li>- 300 € (coste aproximado en horas de dedicación del personal).</li> </ul>		
MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ / MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN		
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo revisado y actualizado.</li> <li>- Reuniones de seguimiento y evaluación.</li> <li>- Informes de evaluación intermedia y final.</li> </ul>		
PERSONAL A QUI VA DIRIGIT, DESAGREGAT PER SEXE / PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO, DESAGREGADO POR SEXO		
Plantilla		
PERSONAL RESPONSABLE PER AL SEU SEGUIMENT I EXECUCIÓ / PERSONAL RESPONSABLE PARA SU SEGUIMIENTO Y EJECUCIÓN		
Comisión de Igualdad y RR.HH.		
DIAGNOSTIC DE SITUACIÓ DE PARTIDA I INDICADORS DE GÈNERE (QUANTITATIUS I QUALITATIUS) PER A LA SEUA VALORACIÓ / DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN DE PARTIDA E INDICADORES DE GÉNERO (CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS) PARA SU VALORACIÓN		
<ul style="list-style-type: none"> <li>- N.º de revisiones realizadas del protocolo.</li> <li>- N.º de modificaciones o de contenido añadido en el protocolo.</li> </ul>		
OBSERVACIONS / OBSERVACIONES		
(43) Es detallaran tantes accions/mesures com es plantegen implantar o executar en el pla d'igualtat. Se detallarán tantas acciones/medidas como se planteen implantar o ejecutar en el plan de igualdad. (44) Àrees segons el que s'estableix en l'art. 3 del Decret 133/2007 i l'art. 46.2 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març per a la igualtat efectiva de dones i homes. Áreas según lo establecido en el art. 3 del Decreto 133/2007 y el art. 46.2 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. (45) Número de mesura/acció dins de l'àrea corresponent. Número de medida/acción dentro del área correspondiente.		

	<b>FITXA ANNEXA II. SOL·LICITUD DE VISAT DE PLANS D'IGUALTAT EN LES EMPRESES DELA COMUNITAT VALENCIANA</b>  <b>FICHA ANEXA II. SOLICITUD DE VISADO DE PLANES DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS DE LA COMUNITAT VALENCIANA</b>	<b>ANNEX ANEXO</b>  <b>II</b>
<b>A FITXA PLA D'IGUALTAT / FICHA PLAN DE IGUALDAD</b>		
NÚM. FITXA (1) N.º FICH 16	NOM DE L'ENTITAT / NOMBRE DE LA ENTIDAD FUNDACIÓN SANTO HOSPITAL Y CASA DE LA ENSEÑANDA DE ALBERIQUE	
ÀREA (2) / ÀREA(2) <b>Prevención del Acoso Sexual y por Razón de Sexo (A16)</b>		
NÚM. ACCIÓ/MESURA (3) N.º ACCIÓN/MEDIDA <b>A16</b>	ACCIÓ/MESURA / ACCIÓN/MEDIDA Formación en materia de igualdad de las personas que intervengan en casos de acoso en la entidad.	
TEMPORITZACIÓ / TEMPORIZACIÓN		
DATA D'INICI FECHA DE INICIO 2024	DATA DE FINALITZACIÓ FECHA DE FIN 2025	
OBJECTIUS / OBJETIVOS		
Seguir con la prevención y la formación en materia de acoso sexual y por razón de sexo, facilitando a la plantilla las herramientas adecuadas, revisando y actualizando el protocolo para la detección, prevención y actuación en los supuestos de acoso sexual y por razón de sexo, adaptándolo a las personas usuarias de la entidad, teniendo en cuenta o añadiendo las nuevas formas de acoso a través de Internet, así como contemplar la perspectiva de la diversidad funcional.		
DESCRIPCIÓ / DESCRIPCIÓN		
Acció de formació de plantilla en materia de igualdad de las personas que intervengan en los posibles casos que se produzcan por acoso en la entidad.		
RECURSOS UTILITZATS (humans, materials i econòmics) / RECURSOS EMPLEADOS (humanos, materiales y económicos)		
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Profesorado para impartir la formación, si es presencial será necesario disponer de un espacio habilitado, si es online las necesidades son las acordes a la formación online.</li> <li>- Presupuesto de formación de 5 horas por acción formativa: 600€ la acción formativa (precio estimado, dependerá del número de personas que recibirán la formación).</li> </ul>		
MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ / MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN		
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Formación en materia de igualdad.</li> <li>- Reuniones de seguimiento y evaluación.</li> <li>- Informes de evaluación intermedia y final.</li> </ul>		
PERSONAL A QUI VA DIRIGIT, DESAGREGAT PER SEXE / PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO, DESAGREGADO POR SEXO		
Personas que intervengan en casos de acoso en la entidad.		
PERSONAL RESPONSABLE PER AL SEU SEGUIMENT I EXECUCIÓ / PERSONAL RESPONSABLE PARA SU SEGUIMIENTO Y EJECUCIÓN		
Comisión de Igualdad y RR.HH.		
DIAGNÒSTIC DE SITUACIÓ DE PARTIDA I INDICADORS DE GÈNERE (QUANTITATIUS I QUALITATIUS) PER A LA SEUA VALORACIÓ / DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN DE PARTIDA E INDICADORES DE GÉNERO (CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS) PARA SU VALORACIÓN		
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Evidencias de la formación realizada como imágenes, circulares, informes, etc.</li> <li>- Temario impartido y horas de formación.</li> <li>- Nivel de satisfacción de la formación realizada por las personas asistentes.</li> </ul>		
OBSERVACIONS / OBSERVACIONES		
(46) Es detallaran tantes accions/mesures com es plantegen implantar o executar en el pla d'igualtat. <i>Se detallarán tantas acciones/medidas como se planteen implantar o ejecutar en el plan de igualdad.</i> (47) Àrees segons el que s'estableix en l'art. 3 del Decret 133/2007 i l'art. 46.2 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març per a la igualtat efectiva de dones i homes. <i>Áreas según lo establecido en el art. 3 del Decreto 133/2007 y el art. 46.2 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.</i> (48) Número de mesura/acció dins de l'àrea corresponent. <i>Número de medida/acción dentro del área correspondiente.</i>		



	<b>FITXA ANNEXA II. SOL·LICITUD DE VISAT DE PLANS D'IGUALTAT EN LES EMPRESES DELA COMUNITAT VALENCIANA</b>  <b>FICHA ANEXA II. SOLICITUD DE VISADO DE PLANES DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS DE LA COMUNITAT VALENCIANA</b>	<b>ANNEX ANEXO</b>  <b>II</b>
<b>A FITXA PLA D'IGUALTAT / FICHA PLAN DE IGUALDAD</b>		
NÚM. FITXA (1) / N.º FICH 17	NOM DE L'ENTITAT / NOMBRE DE LA ENTIDAD <b>FUNDACIÓN SANTO HOSPITAL Y CASA DE LA ENSEÑANDA DE ALBERIQUE</b>	
ÀREA (2) / ÀREA(2) <b>Prevención del Acoso Sexual y por Razón de Sexo (A17)</b>		
NÚM. ACCIÓ/MESURA (3) / N.º ACCIÓN/MEDIDA <b>A17</b>	ACCIÓ/MESURA / ACCIÓN/MEDIDA Difusión de manera efectiva del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.	
TEMPORITZACIÓ / TEMPORIZACIÓN		
DATA D'INICI / FECHA DE INICIO <b>2024</b>	DATA DE FINALITZACIÓ / FECHA DE FIN <b>2025</b>	
OBJECTIUS / OBJETIVOS		
Seguir con la prevención y la formación en materia de acoso sexual y por razón de sexo, facilitando a la plantilla las herramientas adecuadas, revisando y actualizando el protocolo para la detección, prevención y actuación en los supuestos de acoso sexual y por razón de sexo, adaptándolo a las personas usuarias de la entidad, teniendo en cuenta o añadiendo las nuevas formas de acoso a través de Internet, así como contemplar la perspectiva de la diversidad funcional.		
DESCRIPCIÓ / DESCRIPCIÓN		
Difundir de manera efectiva el protocolo de acoso.		
RECURSOS UTILITZATS (humans, materials i econòmics) / RECURSOS EMPLEADOS (humanos, materiales y económicos)		
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Àrea de Igualdad, Comunicació i RR.HH.</li> <li>- La publicitat e informació se realitzarà amb recursos propis.</li> <li>- Horas estimadas de trabajo interno: 20h * 20€/hora = 400€.</li> </ul>		
MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ / MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN		
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Protocolo y canales de difusión.</li> <li>- Reuniones de seguimiento y evaluación.</li> <li>- Informes de evaluación intermedia y final.</li> </ul>		
PERSONAL A QUI VA DIRIGIT, DESAGREGAT PER SEXE / PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO, DESAGREGADO POR SEXO		
Plantilla		
PERSONAL RESPONSABLE PER AL SEU SEGUIMENT I EXECUCIÓ / PERSONAL RESPONSABLE PARA SU SEGUIMIENTO Y EJECUCIÓN		
Comisión de Igualdad y RR.HH.		
DIAGNOSTIC DE SITUACIÓ DE PARTIDA I INDICADORS DE GÈNERE (QUANTITATIUS I QUALITATIUS) PER A LA SEUA VALORACIÓ / DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN DE PARTIDA E INDICADORES DE GÉNERO (CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS) PARA SU VALORACIÓN		
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Protocolo.</li> <li>- Guía breve de cómo pedir ayuda.</li> <li>- Mecanismo de comunicación para dar traslado a la plantilla</li> </ul>		
OBSERVACIONS / OBSERVACIONES		
(49) Es detallaran tantes accions/mesures com es plantegen implantar o executar en el pla d'igualtat. <i>Se detallarán tantas acciones/medidas como se planteen implantar o ejecutar en el plan de igualdad.</i> (50) Àrees segons el que s'estableix en l'art. 3 del Decret 133/2007 i l'art. 46.2 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març per a la igualtat efectiva de dones i homes. <i>Áreas según lo establecido en el art. 3 del Decreto 133/2007 y el art. 46.2 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.</i> (51) Número de mesura/acció dins de l'àrea corresponent. <i>Número de medida/acción dentro del área correspondiente.</i>		

	<b>FITXA ANNEXA II. SOL·LICITUD DE VISAT DE PLANS D'IGUALTAT EN LES EMPRESES DELA COMUNITAT VALENCIANA</b>  <b>FICHA ANEXA II. SOLICITUD DE VISADO DE PLANES DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS DE LA COMUNITAT VALENCIANA</b>	<b>ANNEX ANEXO</b>  <b>II</b>
<b>A FITXA PLA D'IGUALTAT / FICHA PLAN DE IGUALDAD</b>		
NÚM. FITXA (1) N.º FICHA 18	NOM DE L'ENTITAT / NOMBRE DE LA ENTIDAD FUNDACIÓN SANTO HOSPITAL Y CASA DE LA ENSEÑANDA DE ALBERIQUE	
ÀREA (2) / ÀREA(2) <b>Apoyo a las trabajadoras víctimas de la violencia de género (A18)</b>		
NÚM. ACCIÓ/MESURA (3) N.º ACCIÓN/MEDIDA <b>A18</b>	ACCIÓ/MESURA / ACCIÓN/MEDIDA Elaboración de un documento que recopile los derechos laborales y de seguridad social reconocidos legal o por convenio a las víctimas de violencia de género.	
TEMPORITZACIÓ / TEMPORIZACIÓN		
DATA D'INICI FECHA DE INICIO 2026	DATA DE FINALITZACIÓ FECHA DE FIN 2027	
OBJECTIUS / OBJETIVOS		
Promover un entorno laboral comprometido con el apoyo a las mujeres víctimas de la violencia de género e informar a toda la plantilla.		
DESCRIPCIÓ / DESCRIPCIÓN		
Elaboración de un documento que recopile los derechos laborales y de seguridad social acorde a la normativa en vigor para las trabajadoras víctimas de la violencia de género y darlo a conocer a la plantilla por los canales oficiales de información.		
RECURSOS UTILITZATS (humans, materials i econòmics) / RECURSOS EMPLEADOS (humanos, materiales y económicos)		
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se llevará a cabo por las personas designadas por la entidad y la Junta Directiva con la colaboración de la Comisión de Igualdad. Serán recursos propios.</li> <li>- Presupuesto estimado: 20h * 20€/h= 400€.</li> </ul>		
MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ / MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN		
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Documento elaborado.</li> <li>- Reuniones de seguimiento y evaluación.</li> <li>- Informes de evaluación intermedia y final.</li> </ul>		
PERSONAL A QUI VA DIRIGIT, DESAGREGAT PER SEXE / PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO, DESAGREGADO POR SEXO		
Plantilla		
PERSONAL RESPONSABLE PER AL SEU SEGUIMENT I EXECUCIÓ / PERSONAL RESPONSABLE PARA SU SEGUIMIENTO Y EJECUCIÓN		
Comisión de Igualdad y RR.HH.		
DIAGNOSTIC DE SITUACIÓ DE PARTIDA I INDICADORS DE GÈNERE (QUANTITATIUS I QUALITATIUS) PER A LA SEUA VALORACIÓ / DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN DE PARTIDA E INDICADORES DE GÉNERO (CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS) PARA SU VALORACIÓN		
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Verificar la elaboración del documento previsto.</li> <li>- Verificar el traslado de la información a la plantilla sobre el contenido del documento.</li> </ul>		
OBSERVACIONS / OBSERVACIONES		
(52) Es detallaran tantes accions/mesures com es plantegen implantar o executar en el pla d'igualtat. <i>Se detallarán tantas acciones/medidas como se planteen implantar o ejecutar en el plan de igualdad.</i> (53) Àrees segons el que s'estableix en l'art. 3 del Decret 133/2007 i l'art. 46.2 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març per a la igualtat efectiva de dones i homes. <i>Áreas según lo establecido en el art. 3 del Decreto 133/2007 y el art. 46.2 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.</i> (54) Número de mesura/acció dins de l'àrea corresponent. <i>Número de medida/acción dentro del área correspondiente.</i>		

	<b>FITXA ANNEXA II. SOL·LICITUD DE VISAT DE PLANS D'IGUALTAT EN LES EMPRESES DELA COMUNITAT VALENCIANA</b>  <b>FICHA ANEXA II. SOLICITUD DE VISADO DE PLANES DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS DE LA COMUNITAT VALENCIANA</b>	<b>ANNEX ANEXO</b>  <b>II</b>
<b>A FITXA PLA D'IGUALTAT FICHA PLAN DE IGUALDAD</b>		
NUM. FITXA (1) N.º FICH 19	NOM DE L'ENTITAT / NOMBRE DE LA ENTIDAD <b>FUNDACIÓN SANTO HOSPITAL Y CASA DE LA ENSEÑANDA DE ALBERIQUE</b>	
ÀREA (2) / ÀREA(2) <b>Apoyo a las trabajadoras víctimas de la violencia de género (A19)</b>		
NUM. ACCIÓ/MESURA (3) N.º ACCIÓN/MEDIDA <b>A19</b>	ACCIÓ/MESURA / ACCIÓN/MEDIDA Difundir los derechos de las víctimas de violencia de género.	
TEMPORITZACIÓ / TEMPORIZACIÓN		
DATA D'INICI FECHA DE INICIO 2026	DATA DE FINALITZACIÓ FECHA DE FIN 2027	
OBJECTIUS / OBJETIVOS		
Promover un entorno laboral comprometido con el apoyo a las mujeres víctimas de la violencia de género e informar a toda la plantilla.		
DESCRIPCIÓ / DESCRIPCIÓN		
Elaboración de un documento que recopile los derechos laborales y de seguridad social acorde a la normativa en vigor para las trabajadoras víctimas de la violencia de género y darlo a conocer a la plantilla por los canales oficiales de información.		
RECURSOS UTILITZATS (humans, materials i econòmics) / RECURSOS EMPLEADOS (humanos, materiales y económicos)		
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se llevará a cabo por las personas designadas por la entidad y la Junta Directiva con la colaboración de la Comisión de Igualdad. Serán recursos propios.</li> <li>- Presupuesto estimado: 20h * 20€/h= 200€.</li> </ul>		
MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ / MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN		
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Difusión del documento elaborado.</li> <li>- Reuniones de seguimiento y evaluación.</li> <li>- Informes de evaluación intermedia y final.</li> </ul>		
PERSONAL A QUI VA DIRIGIT, DESAGREGAT PER SEXE / PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO, DESAGREGADO POR SEXO		
Plantilla		
PERSONAL RESPONSABLE PER AL SEU SEGUIMENT I EXECUCIÓ / PERSONAL RESPONSABLE PARA SU SEGUIMIENTO Y EJECUCIÓN		
Comisión de Igualdad y RR.HH.		
DIAGNOSTIC DE SITUACIÓ DE PARTIDA I INDICADORS DE GÈNERE (QUANTITATIUS I QUALITATIUS) PER A LA SEUA VALORACIÓ / DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN DE PARTIDA E INDICADORES DE GÉNERO (CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS) PARA SU VALORACIÓN		
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Evidencias de la publicación y difusión realizada.</li> </ul>		
OBSERVACIONS / OBSERVACIONES		
(55) Es detallaran tantes accions/mesures com es plantegen implantar o executar en el pla d'igualtat. <i>Se detallarán tantas acciones/medidas como se planteen implantar o ejecutar en el plan de igualdad.</i> (56) Àrees segons el que s'estableix en l'art. 3 del Decret 133/2007 i l'art. 46.2 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març per a la igualtat efectiva de dones i homes. <i>Áreas según lo establecido en el art. 3 del Decreto 133/2007 y el art. 46.2 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.</i> (57) Número de mesura/acció dins de l'àrea corresponent. <i>Número de medida/acción dentro del área correspondiente.</i>		

	<b>FITXA ANNEXA II. SOL·LICITUD DE VISAT DE PLANS D'IGUALTAT EN LES EMPRESES DELA COMUNITAT VALENCIANA</b>  <b>FICHA ANEXA II. SOLICITUD DE VISADO DE PLANES DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS DE LA COMUNITAT VALENCIANA</b>	<b>ANNEX ANEXO</b>  <b>II</b>
<b>A FITXA PLA D'IGUALTAT / FICHA PLAN DE IGUALDAD</b>		
NÚM. FITXA (1) N.º FICH 20	NOM DE L'ENTITAT / NOMBRE DE LA ENTIDAD FUNDACIÓN SANTO HOSPITAL Y CASA DE LA ENSEÑANDA DE ALBERIQUE	
ÀREA (2) / ÀREA(2) <b>Salud laboral (A20)</b>		
NÚM. ACCIÓ/MESURA (3) N.º ACCIÓ/MEDIDA <b>A20</b>	ACCIÓ/MESURA / ACCIÓN/MEDIDA Aplicación de la perspectiva de género en todos los procesos de salud laboral de la entidad.	
TEMPORITZACIÓ / TEMPORIZACIÓN		
DATA D'INICI FECHA DE INICIO 2024	DATA DE FINALITZACIÓ FECHA DE FIN 2027	
OBJECTIUS / OBJETIVOS		
Incluir la perspectiva de género en la salud laboral.		
DESCRIPCIÓ / DESCRIPCIÓN		
Analizar las necesidades de las trabajadoras de la entidad en materia de salud laboral, para aplicar la perspectiva de género en todas áreas que sea posible. Entre otras cuestiones, se tendrá en cuenta la situación de embarazo y lactancia natural.		
RECURSOS UTILITZATS (humans, materials i econòmics) / RECURSOS EMPLEADOS (humanos, materiales y económicos)		
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se llevará a cabo por las personas designadas por la entidad con la colaboración de la Comisión de Igualdad y del servicio preventivo de riesgos laborales.</li> <li>- Presupuesto estimado: 30h * 20€/h= 600€.</li> </ul>		
MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ / MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN		
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Procesos de salud laboral con perspectiva de género.</li> <li>- Reuniones de seguimiento y evaluación.</li> <li>- Informes de evaluación intermedia y final.</li> </ul>		
PERSONAL A QUI VA DIRIGIT, DESAGREGAT PER SEXE / PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO, DESAGREGADO POR SEXO		
Plantilla		
PERSONAL RESPONSABLE PER AL SEU SEGUIMENT I EXECUCIÓ / PERSONAL RESPONSABLE PARA SU SEGUIMIENTO Y EJECUCIÓN		
Comisión de Igualdad y RR.HH.		
DIAGNOSTIC DE SITUACIÓ DE PARTIDA I INDICADORS DE GÈNERE (QUANTITATIUS I QUALITATIUS) PER A LA SEUA VALORACIÓ / DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN DE PARTIDA E INDICADORES DE GÉNERO (CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS) PARA SU VALORACIÓN		
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Informes realizados con los resultados del análisis en materia de salud laboral.</li> <li>- Evidencias de las acciones llevadas a cabo tras el estudio realizado.</li> </ul>		
OBSERVACIONS / OBSERVACIONES		
(58) Es detallaran tantes accions/mesures com es plantegen implantar o executar en el pla d'igualtat. Se detallarán tantas acciones/medidas como se planteen implantar o ejecutar en el plan de igualdad.		
(59) Àrees segons el que s'estableix en l'art. 3 del Decret 133/2007 i l'art. 46.2 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març per a la igualtat efectiva de dones i homes. Áreas según lo establecido en el art. 3 del Decreto 133/2007 y el art. 46.2 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.		
(60) Número de mesura/acció dins de l'àrea corresponent. Número de medida/accción dentro del área correspondiente.		

## Presupuesto por área:

ÁREA	PRESUPUESTO
Proceso de selección y contratación	1.300€
Clasificación profesional	300€
Formación	1.200€
Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida familiar, laboral y personal	800€
Comunicación inclusiva y no sexista	1.400€
Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	1.300€
Apoyo a las trabajadoras víctimas de la violencia de género	600€
Salud laboral	600€
<b>SUBTOTAL</b>	<b>7.500€</b>



## 8. APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO

El I Plan de Igualdad de FUNDACIÓN SANTO HOSPITAL Y CASA DE LA ENSEÑANDA DE ALBERIQUE, se aplicará a la totalidad de la plantilla de la entidad, cualquiera que sea el centro de trabajo, y cualquiera que sea la forma de contratación laboral, incluidas las personas con contratos fijos discontinuos, contratos de duración determinada y personas con contratos de puesta a disposición.

En cuanto al seguimiento, instrumento esencial para conocer el desarrollo y el grado de eficacia de las medidas propuestas, deberá realizarse de forma simultánea a la ejecución del plan y hacerse de manera sistemática y rigurosa. El sistema de seguimiento contemplado se llevará a cabo durante toda la vigencia del plan de igualdad, cuya finalidad será verificar el cumplimiento de las medidas previstas y la consecución de los objetivos, según el calendario propuesto en cada acción a desarrollar. La Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad, será la responsable de velar por el correcto cumplimiento de las medidas para la consecución de los objetivos. Más adelante del presente documento, se detallan las funciones y cuando se constituirá la Comisión de Igualdad. No obstante, hay que destacar que el seguimiento del Plan será de cada una de las medidas descritas a implementar y se llevará a cabo al mismo tiempo que la ejecución del plan. En cada medida, se ha determinado el órgano de vigilancia y control para su ejecución.

Las reuniones de la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad se realizarán como mínimo semestralmente, en éstas se evaluarán las acciones realizadas, según los indicadores establecidos en cada medida y los instrumentos de recogida de información.

El procedimiento de recopilación y sistematización de la información, así como de la documentación relativa a la implantación del Plan de Igualdad, se realizará por las partes responsables de cada acción en concreto, elaborando los informes correspondientes y anexando las muestras de todo lo relativo a la implementación del I PIO, para después, trasladarlo a la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad, para realizar la evaluación intermedia y la final. Se tendrán en cuenta, en la elaboración de los informes de seguimiento, los análisis y la valoración de la ejecución, propuestas de mejora o modificación de las medidas llevadas a cabo. Se Anexa la plantilla para realizar el seguimiento de las medidas del Plan de Igualdad (**ANEXO III**).



## 9. EVALUACIÓN Y REVISIÓN

La evaluación, ya sea intermedia, final, de seguimiento, etc., consiste en utilizar una serie de procedimientos destinados a comprobar si se han conseguido o no los objetivos propuestos e identificar los factores que han influido en los resultados con el fin de introducir las modificaciones oportunas. Por tanto, la evaluación será un instrumento de retroalimentación. Ésta se realizará para comprobar en qué medida se han alcanzado los objetivos propuestos dentro del I PIO, que es un plan de actuación, y así facilitar el proceso en la toma de decisiones para mejorar y/o modificar un nuevo plan de actuación y así sucesivamente.

Este apartado permitirá contemplar y analizar el desarrollo del plan en su conjunto, contará con los elementos siguientes:

- ✓ Para realizar la evaluación, se designará al órgano responsable para ello, que en este caso será la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad.

La evaluación se fija en las siguientes fechas:

- Evaluación intermedia en diciembre de 2025.
- Evaluación final en diciembre de 2027, dado que la vigencia del plan es hasta diciembre de 2027, aproximadamente en esa fecha la evaluación final deberá realizarse.

La información se recopilará mediante las reuniones semestrales de la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad, a las cuales deberán acudir las personas responsables de la implementación de las diferentes acciones para verificar el seguimiento y ejecución, así como trasladar los datos recopilados en los informes realizados.

En las evaluaciones intermedia y final, se elaborará un informe pertinente, que incluirá el análisis y valoración de la información recopilada, con el objetivo de detectar las debilidades y fortalezas evidenciadas a lo largo del proceso de ejecución. Se podrá elaborar una propuesta de mejora de reajuste o mejora de las acciones implantadas con el objetivo de consolidar y profundizar la integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades en la entidad.

La evaluación de cierre o final será la fase que cerrará el proceso de diseño y aplicación del plan de igualdad de la entidad y la base sobre la que se apoya la revisión de aquel. La información obtenida formará parte del nuevo diagnóstico, que culminará en la aprobación de un II Plan de igualdad de oportunidades.

En los informes de evaluación intermedia y evaluación final, se articularán tres ejes de análisis y valoración, que permitirán comparar los resultados propuestos con los que finalmente se obtengan. Se prestará atención a los siguientes elementos:

- ✚ **Evaluación de resultados:** se contemplará el nivel de ejecución del plan, grado de cumplimiento de los objetivos marcados y las personas beneficiarias.
- ✚ **Evaluación de proceso:** se analizará la adecuación de los recursos, métodos y herramientas empleadas durante la ejecución de las acciones, así como las dificultades que se han encontrado y las soluciones adoptadas.
- ✚ **Evaluación de impacto:** se valorarán los cambios, en términos de igualdad, que se han producido en la entidad como resultado de la implantación del presente plan de igualdad.

Todo ello, se recopilará mediante información cuantitativa y cualitativa referida a todos los apartados del plan durante el período de vigencia de este, para ofrecer una comparativa de la situación de la entidad en términos de igualdad.

Debemos añadir que la implantación de un plan de igualdad no es un proyecto lineal en el tiempo, sino que exige un proceso de adaptación paralelo y una evolución constante que se va redefiniendo según las nuevas necesidades que van surgiendo. En definitiva, se trata de un proceso circular y continuo que enlazará de la vigencia de cada plan, su evaluación y el arranque del nuevo plan. La puesta en marcha de un Plan de Igualdad en una realidad social no es una ciencia exacta, por lo tanto, es posible que surjan modificaciones durante todo el proceso de implementación y adaptaciones necesarias para continuar en las líneas marcadas en los objetivos y acciones.



## 10. CALENDARIO DE ACTUACIONES

A continuación, se detalla el calendario de actuación para la implantación, seguimiento, revisión y evaluación del I Plan de Igualdad de la entidad:

CRONOGRAMA	N.º Acción	2023	2024	2025	2026	2027
1. Proceso de selección y contratación	A1 - 1.1					
	A2 - 1.2					
	A3 - 1.3					
2. Clasificación profesional	A4 - 2.1					
3. Formación	A5 - 3.1					
	A6 - 3.2					
4. Retribuciones	A7 - 4.1					
5. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	A8 - 5.1					
	A9 - 5.2					
	A10 - 5.3					
	A11 - 5.4					
6. Comunicación inclusiva y no sexista	A12 - 6.1					
	A13 - 6.2					
	A14 - 6.3					
7. Prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo	A15 - 7.1					
	A16 - 7.2					
	A17 - 7.3					
8. Apoyo a las trabajadoras víctimas de la violencia de género	A18 - 8.1					
	A19 - 8.2					
9. Salud laboral	A20 - 9.1					

## **11. COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN**

Según lo establecido en el art. 8 punto j), del RD 901/2020, los planes de igualdad dentro del contenido mínimo deben incluir la “Composición y funcionamiento de la comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica de los planes de igualdad”.

Así pues, en referencia a lo establecido en el art. 9 punto 5 del RD 901/2020, en el Plan de Igualdad, deberá incluirse una comisión u órgano concreto de vigilancia y seguimiento del plan, con la composición equilibrada y atribuciones que se decidan en este, donde deberán participar de forma paritaria la representación de la empresa y de las personas trabajadoras, con composición equilibrada entre mujeres y hombres.

En este sentido, la Comisión de Seguimiento ya está constituida, y formada por las mismas personas que componían la Comisión Negociadora, para las funciones descritas en el párrafo anterior. Como **Anexo IV**, se adjunta reglamento de funcionamiento interno de dicho órgano, el cual ha sido aprobado en la primera reunión de constitución de la Comisión de Seguimiento.

## **12. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN**

Cuando se detecten posibles discrepancias fruto de la aplicación del presente Plan de Igualdad en el seno de la entidad, se mediará con las partes suscriptoras de este plan detallando la problemática en cuestión y proponiendo alternativas para la solución del problema concreto. Dejando abierta la opción de realizar aportaciones por parte de todas las personas participantes, en este caso, se realizaría mediante encuestas para toda la plantilla siendo anónimas las respuestas donde solo se recogerán los datos del sexo y las propuestas.

Esto se llevará a cabo para las discrepancias surgidas tanto en la aplicación, seguimiento, revisión o evaluación del plan de igualdad, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación.

Firmas:



Firmas:



Representante de la entidad.

Representante Legal de las  
Personas Trabajadoras. Sindicato  
FSIE.

### 13. FIRMA DEL PLAN DE IGUALDAD

Visto que se ha revisado todo el Plan de Igualdad por todas las partes que conforman la Comisión Negociadora, se acuerda la conformidad del documento final del I PIO de la entidad, procediéndose a tramitar su firma y su posterior presentación en REGCON.

Firmas:



Firmas:



Representante de la entidad.

Representante Legal de las  
Personas Trabajadoras. Sindicato  
FSIE.

## BIBLIOGRAFÍA

- España. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. BOE, 23 de marzo de 2007, núm. 71.
- Comunitat Valenciana. Ley 9/2003, de 2 de abril, para la igualdad entre mujeres y hombres.
- España. Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. BOE, 14 de octubre de 2020, núm. 272.
- España. 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. BOE, 14 de octubre de 2020, núm. 272.

# ANEXOS

ACTA DE CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA  
DEL PLAN DE IGUALDAD Y REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO

Reunidas, siendo las 10 horas, de forma telemática, las personas abajo indicadas,

De una parte, la representación de la empresa:

➤ D. .

De otra parte, la representación de la plantilla por medio del sindicato FSIE:

➤ D. |

Y en calidad de asistente, como directora de la residencia La Milagrosa:

Dña. |

**EXPONEN**

Que con fecha 22 de noviembre de 2023, la representación de la empresa Administrador de la entidad y, la representación de las personas trabajadoras, por medio del sindicato FSIE como sindicato más representativo y sindicato representativo del sector al que pertenece la empresa y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación, acuerdan la creación de la Comisión Negociadora de Igualdad para la negociación del I Plan de Igualdad de la empresa **Fundación Santo Hospital y Casa de Enseñanza** en cumplimiento de los artículos 45 y 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y su normativa de desarrollo.

Ambas partes se reconocen mutua capacidad y legitimación suficiente, como interlocutores válidos, para negociar el diagnóstico y Plan de Igualdad y **ACUERDAN** constituir la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad y establecer sus competencias y normas de funcionamiento.

**ACUERDAN**

## REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO

### 1. CONSTITUCIÓN Y COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA.

La Comisión Negociadora del diagnóstico y del Plan de Igualdad estará constituida:

De una parte, la representación de la empresa:

- **D. \_\_\_\_\_ de la entidad.**

De otra parte, la representación de la plantilla por medio del sindicato FSIE:

- **D. I**

Y en calidad de asistente, como directora de la residencia La Milagrosa:

**Dña.**

### 2. FUNCIONES DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA.

Las partes negociadoras acuerdan que la Comisión tendrá las siguientes competencias:

- ✓ Negociación y elaboración del diagnóstico y de las medidas que integrarán el Plan de Igualdad.
- ✓ Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.
- ✓ Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
- ✓ Impulso de la implantación del Plan de Igualdad en la empresa.
- ✓ Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del Plan de Igualdad implantadas.
- ✓ Remisión del Plan de Igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.
- ✓ El impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.

### 3. RÉGIMEN DE FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA.

Las partes negociadoras acuerdan que la Comisión Negociadora tendrá las siguientes competencias:

- a) Informar al personal del **Colegio y Residencia La Milagrosa** sobre el compromiso de la Dirección con el principio de igualdad de oportunidades y trato de mujeres y hombres, que se materializará en la negociación y elaboración del Plan de Igualdad, indicando que el mismo se negociará, en representación de plantilla, por los sindicatos más representativos y representativos del sector de actividad, siendo los datos de contacto de \_\_\_\_\_ :  
\_\_\_\_\_, a fin de que las personas trabajadoras tengan conocimiento y contacto con las personas que negocian en su representación.
- b) Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.
- c) Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
- d) Impulso de la implantación del Plan de Igualdad en la empresa.
- e) Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del Plan de Igualdad implantadas.
- f) Remisión del Plan de Igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.
- g) El impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.

#### 3.1. Reuniones de la Comisión Negociadora.

La comisión acuerda reunirse al menos cada semestre, y establece la siguiente agenda



de reuniones para la negociación y elaboración del Plan de Igualdad.

En cada reunión se levantará un acta, en la que se hará constar:

- ✓ El resumen de las materias tratadas.
- ✓ Los acuerdos totales o parciales adoptados.
- ✓ Los puntos sobre los que no haya acuerdo, que se podrán retomar, en su caso, más adelante en otras reuniones.
- ✓ Las actas serán aprobadas y firmadas, con manifestaciones de parte, si fuera necesario.

### 3.2. Adopción de Acuerdos.

Las partes negociarán de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo, requiriéndose la mayoría de cada una de las partes para la adopción de acuerdos, tanto parciales como totales. En todo caso, dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que componen la Comisión.

La Comisión Negociadora podrá contar con el apoyo y asesoramiento externo especializado en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, de personal técnico de la consultora ÍNDICE FORMACIÓN Y CONSULTORÍA, S.L., que intervendrá con voz, pero sin voto.

En caso de desacuerdo, la Comisión Negociadora podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos, aunque previamente se intentará consensuar la decisión instando una nueva vista.

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.

### 3.3. Confidencialidad.

Las personas que integran la Comisión Negociadora, así como, en su caso, las personas expertas que la asistan, deberán observar en todo momento, el deber de sigilo con respecto a aquella información que les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado.

En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa a esta Comisión podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

### 3.4. Sustitución de las personas que integran la Comisión Negociadora.

Las personas que integren la Comisión Negociadora serán sustituidas en caso de vacancia, ausencia, dimisión, finalización del mandato o que le sea retirado por las personas que las designaron, por imposibilidad o causa justificada.

Las personas que dejen de formar parte de la Comisión Negociadora y que representen a la empresa, serán reemplazadas por esta; y si representan a la plantilla, serán reemplazadas por el órgano de representación legal y/o sindical de la plantilla de conformidad con su régimen de funcionamiento interno.

En el supuesto de sustitución, se formalizará por escrito, la fecha de la sustitución y motivo, indicando nombre, apellidos, DNI y cargo tanto de la persona saliente, como de la entrante. El documento se anexará al acta constitutiva de la Comisión Negociadora.

### 3.5. Otras disposiciones.

En este apartado la Comisión Negociadora podrá detallar cualesquiera otras disposiciones relativas al funcionamiento de dicha Comisión en relación con el proceso de realización del diagnóstico y elaboración y aplicación del Plan de Igualdad. La Comisión Negociadora prevé la posterior constitución de una **Comisión de Seguimiento** del Plan de Igualdad cuya composición y funcionamiento se determinará en el momento de la aprobación del plan de

igualdad de acuerdo con lo previsto en la normativa aplicable. También podrán incorporarse, cualquier otra función de la Comisión que venga determinada en el convenio colectivo aplicable o que se acuerde por la propia Comisión.

Y no habiendo más asuntos que tratar, siendo las 10:30 horas del día citado, se da por terminada la reunión de la que se extiende la presente Acta que, en prueba de conformidad, es suscrita por la representación de ambas partes.

**Firmas:**



**Firmas:**



**Representante de la entidad.**

**Representante Legal de las**

**Personas Trabajadoras. Sindicato**

**FSIE.**



# ACTA N.º 2 DE REUNIÓN COMISIÓN NEGOCIADORA

<b>ACTA nº 2</b>	Fecha: 04 de diciembre de 2023 Hora: 10:00 h Lugar: En Alberique, Valencia
<b>Asistentes:</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- D. [Redacted] Representación de la entidad.</li><li>- D. [Redacted] o. Representación Legal de las Personas Trabajadoras. Sindicato FSIE.</li><li>- Dra. I [Redacted] En calidad de Directora de la Residencia La Milagrosa.</li></ul>
<b>Orden del día:</b>	
1. Lectura y aprobación del acta anterior, si procede.	
2. Revisión y aprobación del diagnóstico de la entidad.	
3. Revisión y aprobación de las medidas de la entidad.	
4. Informaciones, ruegos y preguntas.	
<b>Cuestiones tratadas por puntos y acuerdos adoptados de cada punto:</b>	
<u>Punto 1: Lectura y aprobación del acta anterior, si procede.</u>  Aprobación del acta anterior por parte de todas las personas asistentes (acta nº 1 de constitución de la Comisión Negociadora).	
<u>Punto 2: Revisión y aprobación del diagnóstico del I PIO de la entidad.</u>  Se aprueba por todas las partes el diagnóstico del I PIO de la entidad, revisado y adaptado conforme a la normativa actual en materia de planes de igualdad (RD 901/2020 y RD 902/2020)	
<u>Punto 3: Revisión y aprobación de las medidas del I PIO de la entidad.</u>  Se aprueban las medidas y acciones de mejora debatidas	



#### Punto 4: Informaciones, ruegos y preguntas

Se acuerda crear un órgano de seguimiento para la revisión y ejecución de las medidas del I PIO, donde seguirán siendo las mismas personas que conforman la comisión negociadora.

Y no habiendo más asuntos que tratar, siendo las 11 horas del día citado, se da por terminada la reunión de la que se extiende el presente Acta que, en prueba de conformidad, es suscrita por la representación de ambas partes.

Firmas:

Firmas:

Representante de la entidad.

Representante Legal de las  
Personas Trabajadoras. Sindicato  
FSIE.



# ACTA N.º 3 DE REUNIÓN COMISIÓN NEGOCIADORA

<b>ACTA nº 3</b>	Fecha: 19 de diciembre de 2023 Hora: 10:00 h Lugar: En Alberique, Valencia
<b>Asistentes:</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- D. [REDACTED] Representación de la entidad.</li><li>- D. [REDACTED]. Representación Legal de las Personas Trabajadoras. Sindicato FSIE.</li><li>- Dra. [REDACTED] En calidad de Directora de la Residencia La Milagrosa.</li></ul>
<b>Orden del día:</b>	
1. Lectura y aprobación del acta anterior, si procede.	
2. Debate y aclaración de las posibles dudas del documento final del I PIO de la entidad	
3. Aprobación del I Plan de Igualdad de la entidad	
4. Creación Comisión de Igualdad/Seguimiento del I PIO	
5. Informaciones, ruegos y preguntas	
<b>Cuestiones tratadas por puntos y acuerdos adoptados de cada punto:</b>	
<u>Punto 1: Lectura y aprobación del acta anterior, si procede.</u>  Aprobación del acta anterior por parte de todas las personas asistentes (acta nº 2).	
<u>Punto 2: Debate y aclaración de las posibles dudas del documento final del I PIO de la entidad</u>  No existen dudas y todas las personas están de acuerdo con el documento elaborado correspondiente al I PIO de la entidad.	
<u>Punto 3: Aprobación del I Plan de Igualdad de la entidad.</u>  Se acuerda la conformidad del documento final del I PIO de la entidad procediéndose a tramitar su firma por parte de la comisión negociadora y su posterior presentación en REGCON.	



#### Punto 4: Creación Comisión de Igualdad/Seguimiento del I PIO

Todas las partes aceptan el documento entregado borrador de constitución de la comisión de seguimiento y evaluación del plan de igualdad.

#### Punto 5: Informaciones, ruegos y preguntas

No hay nada que añadir en este punto.

Y no habiendo más asuntos que tratar, siendo las 10:30 horas del día citado, se da por terminada la reunión de la que se extiende el presente Acta que, en prueba de conformidad, es suscrita por la representación de ambas partes.

**Firmas:**

**Firmas:**

**Representante de la entidad.**

**Representante Legal de las  
Personas Trabajadoras. Sindicato  
FSIE.**