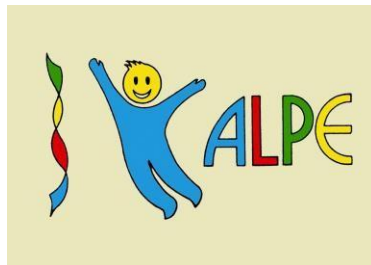


PLAN DE IGUALDAD  
ASOCIACIÓN ALPE  
2023-2027

---





## INDICE

Introducción.....	3
1. Fundamentación jurídica.....	4
2. Compromiso .....	10
3. Consideraciones del Registro Retributivo .....	16
4. Resultados del diagnóstico .....	18
5. Áreas de actuación.....	20
6. Objetivos del plan y medidas.....	20
7. Desarrollo de las medidas .....	23
8. Seguimiento.....	32
9. Comisión de Igualdad.....	33
10. Calendario de medidas.....	33
11. Anexos.....	34



## Introducción

La entidad ALPE está firmemente comprometida en contribuir a la consecución de la igualdad de género. Para la consecución de la igualdad es fundamental que la fundación trabaje a diario en promocionar la igualdad entre mujeres y hombres, siendo ésta una cuestión de responsabilidad social y civil. Por ello, es preciso conseguir que este objetivo igualitario repercuta, no sólo en beneficio de las mujeres quienes, tradicionalmente, han estado en situación de desventaja en la organización social en sus diferentes esferas (política, civil, de empleo, cultural, económica, privada, etc.), sino que beneficie a toda la sociedad. En primer lugar, la consecución de la igualdad es una cuestión de justicia social y de defensa de los derechos humanos, y en segundo lugar, una sociedad igualitaria es una sociedad más justa, equilibrada, en la que se aprovechan mejor todos los recursos humanos.

El presente Plan de Igualdad es el compromiso de la entidad ALPE con la igualdad de género con la pretensión de paliar posibles desigualdades en ámbitos como:

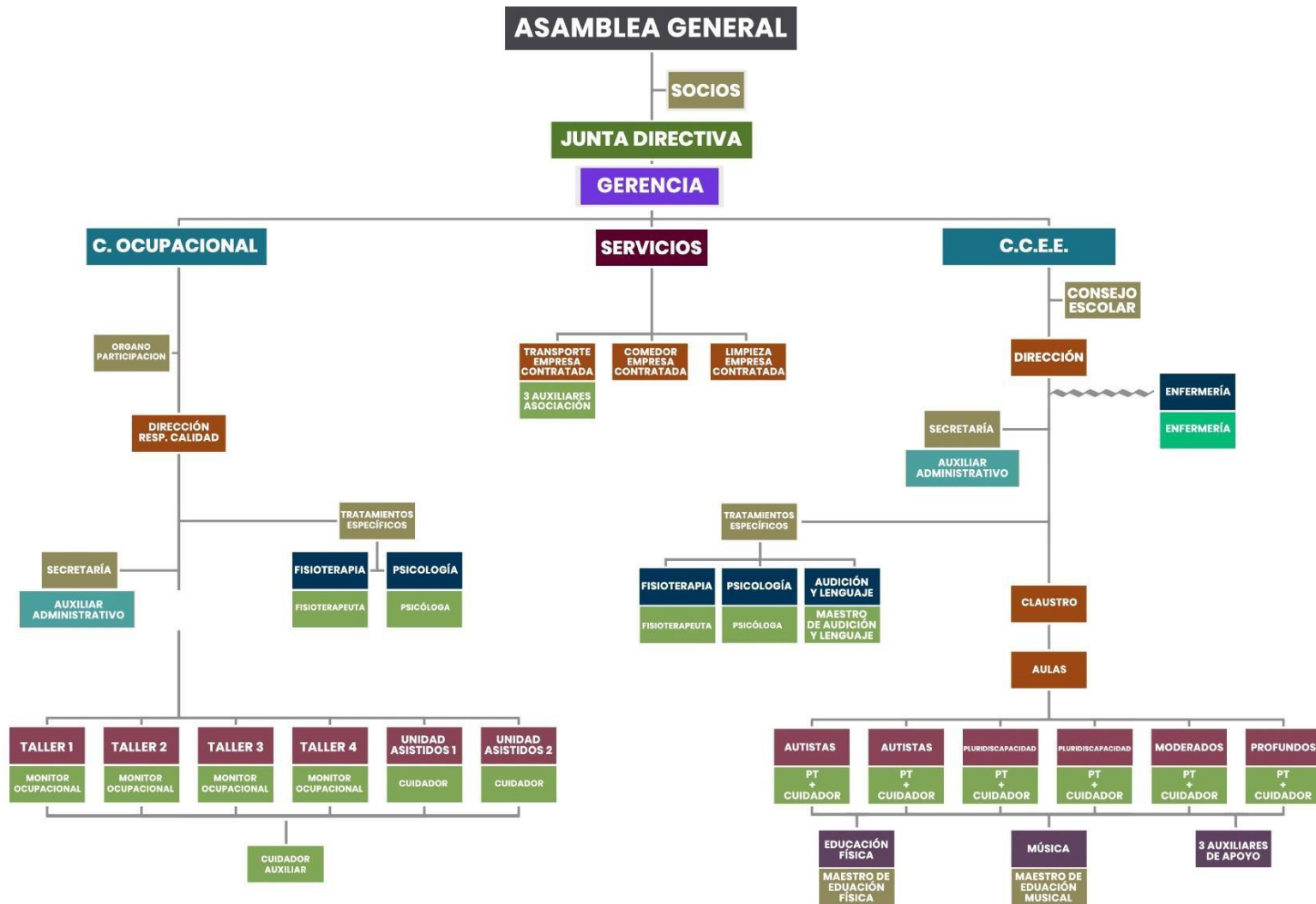
- Corregir las desigualdades de género
- Incorporar medidas innovadoras para hacer realidad la igualdad.
- Proporcionar servicios que faciliten la conciliación de la vida familiar y laboral.

Este documento explica los objetivos medidas y acciones a desempeñar en la entidad ALPE desde 2023 hasta 2027.



## 1. Identificación de la entidad

DATOS DE LA ENTIDAD						
Razón social	Asociación Comarcal para la Rehabilitación de personas con discapacidad ALPE					
NIF	G03106747					
Domicilio social	Avenida de las Cortes Valencianas, 73, 03183, Torrevieja, Alicante.					
Forma jurídica	Asociación sin ánimo de lucro					
Año de constitución	1982					
Responsable de la Entidad						
Nombre	Adelaida del Carmen Aznar Martínez					
Cargo	Presidenta					
Telf.	965 714 104					
e-mail	info@centroalpe.es					
Responsable de Igualdad						
Nombre	Galyna Danyluik Baranyshyna					
Cargo	Gerencia					
Telf.	672 05 91 21					
e-mail	gerencia@centroalpe.es					
ACTIVIDAD						
Sector Actividad	Intervención con personas con discapacidad.					
CNAE	8559					
Descripción de la actividad	Intervención directa con personas con discapacidad a través de centros y programas de promoción de la autonomía personal y desarrollo educacional, a través de un Centro de Educación Especial y de un Centro Ocupacional.					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	Torrevieja					
DIMENSIÓN						
Personas Trabajadoras	Mujeres	40	Hombres	6	Total	46
Centros de trabajo	1					
Facturación anual (€)	1.001.975,43 €					
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Dispone de departamento de personal	Sí					
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos	1					
Representación Legal y/o sindical de las Trabajadoras y Trabajadores	Mujeres	3	Hombres	1	Total	4





## 2. Fundamentación jurídica

El principio de igualdad de oportunidades y de trato de mujeres y hombres es un derecho reconocido a nivel internacional y uno de los pilares fundamentales del sistema democrático. El consiguiente desarrollo de las políticas de igualdad, ha sido desarrollado mediante un marco normativo y jurídico que avala todas las acciones en materia de igualdad.

Este marco normativo y jurídico se ha ido desarrollando a diferentes niveles: Autonómico, Estatal, Unión Europea e Internacional.

### 1.1. NORMATIVA AUTONÓMICA

El artículo 11 del Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana, determina que la Generalitat velará, en todo caso, para que las mujeres y los hombres puedan participar plenamente en la vida laboral, social, familiar y política sin discriminaciones de ningún tipo y garantizará que lo hagan en igualdad de condiciones. A estos efectos se garantizará la compatibilidad de la vida familiar y laboral.

El artículo 4.1 de la Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, establece que los poderes públicos valencianos adoptarán las medidas apropiadas para modificar los patrones socio-culturales de conducta asignados en función del género, con la finalidad de eliminar los prejuicios, los usos y las costumbres de cualquier índole basados en la idea de inferioridad o en funciones estereotipadas de mujeres y hombres contrarias al principio de igualdad.

En la Ley 4/2012, de 15 de octubre, de la Generalitat, por la que se aprueba la Carta de Derechos Sociales de la Comunitat Valenciana, se establece el conjunto de principios, derechos y directrices que informan la actuación pública de la Generalitat en el ámbito de la política social, siendo expresión de la convivencia social de los valencianos y las valencianas.



## 2.2. NORMATIVA ESTATAL

A nivel estatal España, al igual que el resto de los Estados miembros de la Unión Europea, ha ido realizando la trasposición de todas las Directivas europeas aprobadas en el ámbito de la igualdad de oportunidades.

- **La Constitución.** La Constitución española de 1978 es una de las más favorables para la promoción de la igualdad dentro del contexto europeo. Así, ya en su artículo 14 recoge el principio de no discriminación por razón de sexo, y en su artículo 9.2. incide en la importancia del cumplimiento de la igualdad y en la obligatoriedad de los poderes públicos para promover esta igualdad de manera real y efectiva.
- **Estatuto de los Trabajadores.** El Estatuto de los Trabajadores establece con claridad el principio de no discriminación por razón de sexo en las relaciones laborales, así como la igualdad de remuneraciones y otras.
- **Ley 39/1999, de 5 de noviembre.** Para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. Esta ley introduce cambios legislativos destinados a la ampliación de permisos y excedencias relacionadas con la maternidad, la paternidad y el cuidado de la familia.
- **Ley de Impacto de género.** Ley 30/2003 de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración de impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el gobierno. Esta ley establece que los proyectos de ley y las disposiciones reglamentarias deberán ir acompañadas de un informe en el que se haya estudiado el **impacto de género**.
- **Ley contra la Violencia de Género.** Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, que viene a desarrollar Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. Esta ley complementa la Ley ya existente 27/2003, de 31 de julio, que regulaba la Orden de protección a las víctimas de violencia doméstica, dotando de un marco más amplio, al ser integral, para la lucha contra la violencia de género.
- **Ley de Igualdad.** Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Esta ley, que ha sido uno de los puntos clave dentro del marco normativo en igualdad a nivel estatal así como para el desarrollo de las políticas de igualdad en los últimos años, está fundamentada, al igual que en los programas, acciones y normativas europeas en materia de igualdad, en **la integración del principio de igualdad de oportunidades en todas las políticas, actuaciones y ámbitos**.



### 2.3. NORMATIVA INTERNACIONAL

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, entre los que destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983. En la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la igualdad entre mujeres y hombres está consagrada ya en su constitución y proyectada en las normas internacionales del trabajo. Los cuatro convenios clave de la OIT son: el Convenio sobre igualdad de remuneración, el Convenio sobre la discriminación en el empleo y la ocupación, el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares y el Convenio sobre la protección de la maternidad.

### 2.4. A NIVEL DE LA UNIÓN EUROPEA

- **Tratado de Roma.** Es el tratado que constituye la Comunidad Económica Europea, de 1957. Aunque no contenía ninguna definición específica del Principio de Igualdad entre hombres y mujeres, sí que formulaba en su artículo 119 el Principio de igual Remuneración para las mujeres y los hombres por un trabajo de igual valor.
- **Tratado de la Unión Europea o de Maastricht (1993).** Supuso el reconocimiento de la implantación de medidas de acción positiva para las mujeres, mediante la adopción de “medidas que prevean ventajas concretas destinadas a facilitar a las mujeres el ejercicio de las actividades profesionales o evitar o compensar algún impedimento en sus carreras profesionales”.
- **Tratado de Ámsterdam (1999).** El tradicional principio de género se amplió y reformuló, prohibiéndose toda discriminación. Además, impone la adopción de acciones comunitarias y autoriza la implantación de medidas de acción positiva por parte de los Estados miembros. Por otro lado, la Unión Europea dispone de otro tipo de herramientas legislativas como son las directivas, que son de obligado cumplimiento para los Estados miembro, que deben integrar estas decisiones en su ordenamiento jurídico. Estas son las siguientes:
- **DIRECTIVA 75/117, DE 10 DE FEBRERO.** Con el objetivo de unificar las diferentes legislaciones de los Estados miembros esta directiva insiste en la aplicación del principio de igual retribución para mujeres y hombres en el empleo, extendiendo el





concepto de “igual trabajo” a “trabajo de igual valor”. Además se elimina, con esta directiva, cualquier forma de discriminación por razón de sexo para establecer las condiciones salariales.

- **DIRECTIVA 76/207, DE 9 DE FEBRERO.** Determina el principio de igualdad de trato en el acceso al empleo y en las condiciones laborales.
- **DIRECTIVA 79/7, DE 19 DE OCTUBRE.** Trata de la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social.
- **DIRECTIVA 96/34, DE 3 DE JUNIO.** Relativa al permiso parental.
- **DIRECTIVA 97/80, DE 15 DE DICIEMBRE.** Trata sobre las situaciones de discriminación por razón de sexo.
- **DIRECTIVA 2002/73, DE 23 DE SEPTIEMBRE.** Definirá más detalladamente la discriminación, especificando entre discriminación directa e indirecta y añadiendo el acoso y el acoso sexual como causas de discriminación.
- **DIRECTIVA 2006/54, DE 5 DE JULIO.** Relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación. Aborda también la cuestión de las acciones positivas, remitiendo para ello al texto del Tratado de Ámsterdam.

Actualmente está vigente la **Estrategia Marco Comunitaria sobre la igualdad entre mujeres y hombres (2010-2015)**. La estrategia es fruto del **Plan de Trabajo para la igualdad entre las mujeres y los hombres (2006-2010)**. Entre los objetivos recogidos en esta última Estrategia Marco estarían: fomentar la independencia económica de las mujeres, conseguir un salario igual, la igualdad en la toma de decisiones, el fin de la violencia sexista y la igualdad en la acción exterior. Para ello esta Estrategia establece una base para la cooperación entre la Comisión, las demás instituciones europeas, y los Estados miembros en el marco del Pacto Europeo por la Igualdad de Género.

**INSTITUTO EUROPEO PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO.** Se crea en mayo de 2007 e inicialmente se establece en Bruselas para ser trasladado después a Vilna, Lituania, donde actualmente tiene su sede, comenzando su actividad en junio de 2010 como agencia europea independiente. Tiene como objetivo ayudar a las instituciones europeas y a los Estados miembros a fomentar la igualdad de género en todas las políticas comunitarias y en las políticas nacionales resultantes.



### 3. Compromiso y Comisión Negociadora

#### Promoción de la negociación del plan de igualdad

Mediante el presente escrito y en virtud de lo dispuesto en el artículo 5 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, la Asociación Comarcal para la Rehabilitación del Discapacitado ALPE, con NIF G03106747 y domicilio social en Avenida de las Cortes Valencianas, 73, 03182, Torreveja, Alicante, CNAE 8899 Otros Actividades De Servicios Sociales Sin Alojamiento N.c.o.p., Convenio Colectivo aplicable Convenio colectivo laboral autonómico de centros, entidades y servicios de atención a personas con discapacidad de la Comunidad Valenciana, código 80000335011999, promueve la negociación de su plan de igualdad y diagnóstico previo y expone:

1º Que la persona abajo firmante, ostenta legitimación por parte de la Asociación Comarcal para la Rehabilitación de personas con discapacidad ALPE para negociar el plan de igualdad y su diagnóstico previo.

2º Que el ámbito de negociación del plan de igualdad y su diagnóstico previo es la empresa, que cuenta con un centro de trabajo, sito en Avenida de las Cortes Valencianas, 73, 03182, Torreveja, Alicante, nº personas trabajadoras: 39 y sí cuenta con representación legal o sindical de las y los trabajadores.

3º Que las materias objeto de negociación de conformidad con el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y el citado Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, serán al menos:

- 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
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
- Violencia de género, lenguaje y comunicación no sexista.



4º Que la empresa señala como domicilio a efectos de comunicaciones Avenida de las Cortes Valencianas, 73, 03182, Torrevieja, Alicante y como persona de contacto a Galyna Danyliuk Baranyshyna, email: gerencia@centroalpe.es y teléfono de contacto: 672059121

Y para que conste a los efectos oportunos firma la presente

Cristina del Arco Perelló del/la representante legal de la empresa a efectos de negociación

En Torrevieja, a 27 de noviembre de 2022.



# Acta de constitución de la comisión negociadora del plan de igualdad

En Torrevieja, a 27 de octubre de 2022 reunidas,

por una parte, la representación de la empresa

- Galyna Danyliuk Baranyshyna - Gerencia
- M<sup>a</sup> Victoria Boix Ballester -Maestra y vocal de la Junta Directiva
- M<sup>a</sup> Dolores Espinosa Sánchez – Directora Centro Ocupacional

y por otra, la representación de las trabajadoras y los trabajadores

- Pedro Fructuoso Ibarra – Monitor y Profesor de Educación Física
- M<sup>a</sup> del Mar Rodríguez Garrigós – Cuidadora
- Cristina del Aro Perelló - Auxiliar

Con motivo de la constitución de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de la Asociación Comarcal para la Rehabilitación del Discapacitado ALPE, 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 de Negociadora del Plan de Igualdad y establecer sus competencias y normas de funcionamiento.

## 1. Constitución y composición de la Comisión Negociadora.

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

En representación de la empresa por:

- Galyna Danyliuk Baranyshyna - Gerencia
- M<sup>a</sup> Victoria Boix Ballester – Maestra y vocal de la Junta Directiva
- M<sup>a</sup> Dolores Espinosa Sánchez – Directora Centro Ocupacional



En representación de la plantilla por:

- Pedro Fructuoso Ibarra – Monitor y Profesor de Educación Física
- M<sup>a</sup> del Mar Rodríguez Garrigós – Cuidadora
- Cristina del Aro Perelló - Auxiliar

## 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.

La Comisión Negociadora acuerda que se nombre Presidente/a, de entre sus integrantes, a Galyna Danyliuk Baranyshyna y Secretario/a Cristina del Aro Perelló.

Serán funciones de la Presidencia:

Coordinar la gestión del Plan de Igualdad y velar por el desarrollo adecuado del procedimiento, citar a las personas pertenecientes a la Comisión Negociadora para las reuniones oportunas, ser el enlace entre todas las partes y velar por un adecuado clima.

Serán funciones de la Secretaría:

Apoyar a la presidencia en las acciones necesarias, supervisar la correcta ejecución del procedimiento y creación del plan, proporcionar la información que sea necesaria y elevar el acta de las sesiones.

Ambas partes acuerdan que las funciones de la Presidencia y la Secretaría de la Comisión Negociadora recaigan, alternativamente, en cada una de las representaciones.



De la presente reunión levantará acta la representación empresarial.

### 3.1. Reuniones de la Comisión Negociadora.

La comisión acuerda reunirse cada 2 meses 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 María de los Ángeles Ardid Martínez, 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, si así se acuerda, previa intervención de la comisión paritaria del convenio correspondiente, cuando en el mismo se haya previsto para estos casos.

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 como enfermedad, baja laboral, o similar.

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. Así, por ejemplo, podrán incluirse previsiones relativas al seguimiento del plan, definiendo la forma de realizarlo o determinar la composición de la comisión de seguimiento del Plan de Igualdad. 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 sin más asuntos que tratar se levanta la sesión, siendo las 15:00h horas del día 27 de noviembre de 2022.

Firma:

En representación de ALPE

Firma:

En representación de la plantilla



## 4. Consideraciones del Registro Retributivo

Dentro de los resultados de este estudio de registro retributivo contamos con una casuística a tener en cuenta y que es muy importante a la hora de comentar los resultados: el número de hombres trabajando en la organización son muy pocos comparados con las mujeres y, además, no hay hombres en los puestos de base, con lo cual a nivel estadístico desvirtúa los datos globales, saliendo por ello datos muy sesgados y que podrían llevarnos a pensar que hay una gran desigualdad entre hombres y mujeres

Por ello, es conveniente estudiar los datos por grupos (basados en el convenio aplicable) y por escalas (según la valoración del puesto en la organización).

Por último, detallaremos aquellos resultados que superen una diferencia del 25%, los cuales explicaremos y señalaremos las recomendaciones que sean necesarias para una mejor armonía entre ambos sexos.

### 3.1. ESTUDIO POR GRUPOS

En el estudio por grupos analizamos las posibles diferencias salariales basadas en grupos, los cuales se corresponden con las diferentes categorías del convenio colectivo aplicable, en este caso centros de atención de personas discapacitadas de la Comunidad Valenciana.

En esta parte del análisis, vemos como es un grupo donde, eliminando los datos globales por las razones que hemos descrito al inicio, todos los grupos son muy parejos tanto a nivel de salarios promedios como efectivos, a excepción del grupo 4, en el cual se encuadran los monitores y los auxiliares de los monitores.

La mayor diferencia dentro del grupo 4 la encontramos al analizar los datos equiparados y promediados, e importes efectivos medianas, donde sale una diferencia positiva para el hombre de +34% y +42% respectivamente, quedando los importes equiparados medianas casi superando el límite, con un +23%.

Este grupo 4 se caracteriza por:

- Solo hay un hombre en este grupo, y además en la categoría más alta (monitor).
- El resto son mujeres, 7 de mayor categoría (monitoras) y 23 de la menor categoría (auxiliares).
- El hombre está a un tercio de la jornada (33%)





Estos datos hacen que la cantidad de mujeres auxiliares respecto del total bajen los salarios efectivos tanto en medias como en medianas debido a que, aunque estén en el mismo grupo dentro del convenio colectivo, las auxiliares cobran un salario sensiblemente inferior, perjudicando por tanto estadísticamente a este sexo a nivel estadístico, pero no en la realidad, ya que entre monitores (excluyendo a las auxiliares), no hay diferencias significativas, tal y como se ve en el estudio por escalas.

#### **4.2. ESTUDIO POR ESCALAS**

En el estudio por escalas analizamos las posibles diferencias salariales basadas en las escalas o valoración de los puestos a nivel interno de la empresa, independientemente del convenio.

En esta agrupación la principal diferencia respecto a la agrupación por grupos, es que los monitores son una escala individual y los auxiliares están englobados en la misma escala (Escala 06), teniendo una mejor separación y permitiendo un análisis más real, a excepción del puesto de auxiliar administrativo que tiene su propia escala.

Basándonos en los datos analizados, vemos como vuelven a salir cantidades a nivel global tanto en lo referido en salarios efectivos, tanto medianas y promedios, como equiparados, tanto medianas como promedios.

Esto es por las mismas razones explicadas anteriormente, ya que, aunque cambiemos las agrupaciones, el global no cambia, y por lo tanto no podemos tenerlas en cuenta para el estudio.

En el estudio por escalas si se ve claramente que no hay diferencias salariales remarcables en ninguna escala, salvo en los salarios efectivos promedios y en los salarios efectivos medianas, donde salen con una gran diferencia por debajo el hombre respecto a la mujer, pero fácilmente explicable por la diferencia de jornada del hombre (33%) respecto a las mujeres, donde son de jornadas efectivas mayores lo que redundando evidentemente en que a nivel de medianas y promedios el salario efectivo que ha percibido la mujer sea mayor, y por tanto, no es por razón de sexo.

A nivel de salarios equiparados no hay valores que indiquen posibles brechas o desajustes entre sexos a nivel salarial.

#### **4.3. CONCLUSIONES**

Tras analizar ambas agrupaciones, en sus distintas vertientes, podemos afirmar que no hay diferencias salariales entre hombres y mujeres que sean por razón de sexo, ya que los valores



que han salido fuera de los rangos (>25%), son justificables por razones puramente laborales y de la casuística organizativa:

- A nivel de grupos (relativos al convenio), debido a estar encuadrado con perfiles de salario inferior que desvirtúan el dato en favor del hombre, al ser las auxiliares de su mismo grupo no solo muchas más en número, sino que además salarialmente son un puesto de menor retribución.
- A nivel de escalas (relativas a la valoración interna), la jornada laboral a la que está sujeto hace que sea el hombre penalizado, en el análisis de salarios efectivos en sus dos vertientes.
- Sería recomendable a futuro cuadrar las horas dando más jornada al hombre (actualmente en una jornada del 33%) dentro del puesto de monitor ocupacional, para armonizar las horas entre hombres y mujeres y para que no descuadre futuros análisis dentro de esta escala y siempre que no perjudique la organización de los recursos productivos y económicos del centro.

## 5. Resultados del diagnóstico

Para realizar el diagnóstico del plan se realizó un cuestionario cualitativo al equipo de profesionales incluido la gerencia y dirección de la entidad ALPE

Este diagnóstico, finalizado en 2022, abordó los siguientes apartados:

1. Análisis del equipo de profesionales
2. Cultura y valores
3. Proceso de Selección
4. Desarrollo y promoción
5. Formación
6. Retribución
7. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral
8. Comunicación, lenguaje e imagen
9. Prevención del Acoso Sexual y/o por Razón de Sexo
10. Prevención Actuación Acoso Laboral
11. Prevención de limitación de la carrera profesional en casos de embarazo



Las principales conclusiones que podemos extraer tras el análisis de los datos son las siguientes:

- ALPE es una entidad que refleja su compromiso con la igualdad
- ALPE cuenta con una plantilla donde la mayoría de trabajadores son mujeres a excepción de cuatro hombres en el equipo profesional. Esta disparidad se da porque el ámbito de trabajo de ALPE, la atención a personas con discapacidad; atención y cuidado de personas es un sector feminizado y el equipo de profesionales que lo componen; psicología, monitor ocupacional, auxiliar, educación, etc, son disciplinas feminizadas
- Los procesos y los datos de selección y promoción analizados no muestran signos discriminatorios.
- Respecto a la formación, se observa que el 84,6% de las personas trabajadoras han tenido formación en materia de igualdad y que no hay distinción por sexos para el acceso a la formación en igualdad ni de ningún otro tema.
- Respecto a la retribución no existen diferencias salariales basadas en el sexo, siendo 100% equitativa entre ambos sexos. Si que se nota diferencia salarial sutil en el caso del puesto auxiliar, aunque pertenecen a la misma categoría laboral (4) junto con monitores.
- Respecto a la conciliación de las personas trabajadoras, la entidad ALPE se rige por lo establecido en la ley sin tener recogidas medidas propias.
- En relación a la conciliación y en materia de reuniones y/o formaciones destaca con un porcentaje del 76.9% que a veces se toma tiempo fuera de la jornada laboral (mixta) o estando planificado en horario laboral se alarga tomando tiempo de ocio y/o disfrute de las personas trabajadoras (30.8%), incidiendo negativamente en la conciliación.
- Respecto a la comunicación, lenguaje e imagen corporativa en general se muestra una sensibilidad en materia de igualdad tratando de mantener la neutralidad en las imágenes y comunicaciones internas y externas.
- Nuevamente respecto a la comunicación, en este caso las vías o canales para ello no están llegando a toda la plantilla como debería según los datos recogidos en las encuestas
- ALPE dispone de un protocolo de actuación en caso de acosos sexual o por razón de sexo.

## 6. Áreas de actuación

En base a los datos del diagnóstico y las principales conclusiones, el Plan de Igualdad de ALPE se estructurará en base a las siguientes áreas:



Para cada área de actuación se describen los objetivos a alcanzar y las acciones concretas para conseguir los objetivos de las acciones.

## 7. Objetivos del plan y medidas

AREAS DE ACTUACIÓN	OBJETIVOS	MEDIDAS
Cultura corporativa	Mantener una cultura de diversidad e igualdad en el centro ALPE	Elaborar y presentar a la plantilla y de forma anual los avances del plan de igualdad
	Constitución y puesta en marcha de una Comisión de Igualdad, de carácter permanente.	Seguimiento y revisión continua de la evolución del plan de igualdad.



Comunicación y lenguaje no sexista	Incorporar la perspectiva de género de forma transversal en todas las acciones de información y comunicación, asegurando que el lenguaje y las imágenes utilizadas no sean sexistas	Revisar documentos y formularios tanto internos como externos, la página web, redes sociales e imágenes utilizadas para adecuarlas al uso de un lenguaje neutro o inclusivo tanto del femenino como el masculino
		Elaboración de un documento que recoja técnicas efectivas para transmitir el lenguaje inclusivo de forma escrita y verbal.
	Mejorar los canales de comunicación para que toda la información llegue a la plantilla al completo	Gestionar los canales de comunicación internos de manera que toda la información llegue al extenso de la plantilla y pueda verificarse que así es.
Acceso al empleo	Garantizar la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres en la selección de personal	Analizar que los procesos y criterios de selección de personal garanticen la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres
Conciliación	Favorecer la conciliación de la vida laboral, personal y familiar de toda la plantilla	Vigilar que las cargas de trabajo permitan a la plantilla poder conciliar la vida laboral, personal y familiar.
		Respetar los horarios de trabajo especialmente no citando reuniones ni formaciones fuera de horario laboral.
	Mantener informada a todas las personas trabajadoras sobre los derechos en materia de conciliación	Elaborar un documento que recoja propuesta adicionales que favorezcan la conciliación en el que participe toda la plantilla y sea finalmente aprobado por Dirección y Comité de Igualdad



		<p>Elaborar un documento donde se recojan las medidas de conciliación a las que por ley tienen derecho las y los trabajadores, así como las medidas adicionales pactadas por Dirección y Comité de igualdad (en colaboración con la plantilla) y asegurarse la difusión efectiva de esta información.</p> <p>Facilitar el acceso al equipo de profesionales sobre las medidas de conciliación disponibles</p>
Clasificación profesional, formación y promoción	Proporcionar formación continua del equipo de profesionales en perspectiva de género.	<p>Realizar cursos específicos sobre perspectiva de género.</p> <p>Comunicar a toda la plantilla el plan de formación establecido.</p>
Retribuciones	Prevenir la discriminación salarial por razón de sexo	Asegurar el mantenimiento favorable de la no discriminación salarial por razón de sexo
Salud Laboral	Prevención del acoso sexual, el acoso por razón de sexo	Comunicación efectiva de la declaración de principios en materia de prevención de acoso sexual o por razón de sexo, garantizando así un entorno laboral libre de acoso y fomentando un espacio y clima seguro de trabajo



## 8. Desarrollo de las medidas

AREA A DESARROLLAR
Cultura corporativa
DIAGNÓSTICO
ALPE refleja su compromiso con la diversidad e igualdad, tal como manifiestan las personas trabajadoras en el análisis diagnóstico. Expresan a través del documento de compromiso del plan de igualdad su interés en la mejora en materia de igualdad.
OBJETIVO GENERAL
Mantener una cultura de diversidad e igualdad en el centro ALPE
ACCIÓN 1.1.
Elaborar y presentar a la plantilla de forma anual los avances del plan de igualdad
PLAN DE ACCIÓN
Destinatarios
Comité de Igualdad
Metodología
El comité de igualdad debe presentar de forma anual un informe en el que se recojan los avances alcanzados según la planificación del plan de igualdad y especifique los avances que aún quedan de cara a los siguientes años. Para la elaboración de estos informes tendrán que tenerse en cuenta la opinión de la plantilla y registrarse esos datos por el medio que prefieran: reunión con responsables de departamentos, encuestas individuales... Posteriormente debe compartir el informe a través de email con la plantilla de ALPE
Recursos
Humanos: Comité de Igualdad Materiales: Ordenador con Internet. Económicos: 200€
Temporalización
Anual
Indicadores
Nº de incidencias detectadas Grado de ejecución de las medidas Grado de cumplimiento de los objetivos Opinión registrada de la plantilla
Observaciones
El informe final consistirá en la recopilación y sistematización de los resultados de las evaluaciones trimestrales.
Propuesta de mejora
Revisión continua
ACCIÓN 1.2.
Seguimiento y revisión continua de la evolución del plan de igualdad.
PLAN DE ACCIÓN
Destinatarios
Comité de Igualdad
Metodología
Con el objetivo de ir ajustando los objetivos a la realidad de la implantación del Plan de Igualdad, deberá observarse de manera periódica la evolución. Un seguimiento cada cuatro meses de las medidas y consecución de los indicadores facilitará la tarea y posibilitará poder ajustar el PI



Todas las incidencias, ajustes y modificaciones deben registrarse e incluirse en la evaluación anual.
<b>Recursos</b>
Humanos: Comité de Igualdad Materiales: Ordenador con Internet. Económicos: 200€
<b>Temporalización</b>
Seguimiento del PI cada cuatro meses
<b>Indicadores</b>
Nº de incidencias detectada Grado de ejecución de las medidas Grado de cumplimiento de los objetivos
<b>Observaciones</b>
El seguimiento se basa en la observación y registro de incidencias
<b>Propuesta de mejora</b>
Revisión continúa.

<b>AREA A DESARROLLAR</b>
Comunicación y lenguaje no sexista
<b>DIAGNÓSTICO</b>
Respecto a la comunicación, lenguaje e imagen corporativa en general se muestra una sensibilidad en materia de igualdad tratando de mantener la neutralidad en las imágenes y comunicaciones internas y externas, por lo tanto la valoración es favorable. Nuevamente respecto a la comunicación, en este caso las vías o canales para ello no están llegando a toda la plantilla como debería según los datos recogidos en las encuestas por ello es una propuesta de mejora.
<b>OBJETIVO GENERAL</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Incorporar la perspectiva de género de forma transversal en todas las acciones de información y comunicación, asegurando que el lenguaje y las imágenes utilizadas no sean sexistas</li> <li>• Mejorar los canales de comunicación para que toda la información llegue a la plantilla al completo</li> </ul>
<b>ACCIÓN 2.1.</b>
Revisar documentos y formularios tanto internos como externos, la página web, redes sociales e imágenes utilizadas para adecuarlas al uso de un lenguaje neutro o inclusivo tanto del femenino como el masculino
<b>PLAN DE ACCIÓN</b>
<b>Destinatarios</b>
Profesionales de ALPI encargados del diseño de documentos y formularios, profesionales que desarrollen y mantengan web y redes sociales, profesionales en general de ALPE en comunicaciones internas y externas
<b>Metodología</b>
Se mandará un correo electrónico a las diferentes personas responsables del diseño de documentos y formularios, desarrollo y mantenimiento web y redes sociales y en general a toda la plantilla con las instrucciones de revisar documentos, fotos, comunicaciones etc.analizando el lenguaje utilizado para poder modificar en caso de que sea necesario. El seguimiento de este proceso se coordinará desde la Comisión de Igualdad.





<b>Recursos</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Humanos: La comisión de Igualdad de ALPE coordina el proceso y se encarga de enviar el email a la plantilla con las indicaciones anteriormente descritas</li><li>• Materiales: Ordenador con Internet.</li><li>• Económicos: se estima un valor de 300€ en caso de necesitar modificaciones para adecuarse al lenguaje no sexista.</li></ul>
<b>Temporalización</b>
Esta medida no tiene una temporalidad concreta ya que los textos se irán revisando y modificando en su uso, las redes sociales será de inmediato el uso del lenguaje no sexista en todo tipo de publicaciones, la web sería conveniente revisarla y modificar aquellos textos que no cumplan con la medida, así como incluir de forma inmediata el uso del lenguaje igualitario en las publicaciones de ahora en adelante.
<b>Indicadores</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Página web</li><li>• Redes sociales</li><li>• Ejemplos de los documentos y textos.</li></ul>
<b>Observaciones</b>
No se detalla una temporalidad concreta porque es un área que debe tener continuidad.
<b>Propuesta de mejora</b>
Revisión continua
<b>ACCIÓN 2.2.</b>
Elaboración de un documento que recoja las técnicas efectivas para transmitir el lenguaje inclusivo de forma escrita y verbal.
<b>PLAN DE ACCIÓN</b>
<b>Destinatarios</b>
Equipo de profesionales de ALPE
<b>Metodología</b>
Elaboración de un documento donde se recojan las técnicas efectivas para transmitir e incorporar el lenguaje inclusivo y no sexista de forma escrita y verbal. Este documento deberá ser redactado por el Comité de Igualdad, tras informarse de cuáles son las técnicas efectivas.
Este documento debe de facilitarse a toda la plantilla a través de email, verificando que ha sido recibido y comprendido a través de una hoja de firmas donde se acredite haber recibido, leído y comprendido el documento. La comisión de Igualdad coordinará la comunicación y el documento de verificación.
La comisión de Igualdad deberá comprobar que el lenguaje que se use tanto en los escritos internos como externos, web, redes sociales y la comunicación verbal es inclusiva. En caso de detectar incidencias, reflejarlas por escrito y comunicar al departamento encargado de las mejoras del lenguaje en web, redes sociales y escritos internos y externos.
<b>Recursos</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Humanos: Comisión de Igualdad de ALPE</li><li>• Materiales: Ordenador con Internet, documento creado por la comisión y documento de firmas.</li><li>• Económicos: 300€</li></ul>
<b>Temporalización</b>
El documento sobre técnicas efectivas del lenguaje inclusivo debe estar redactado y comunicado en un periodo de 2 meses. La comprobación del uso del lenguaje inclusivo y no sexista debe de ser continua.



<b>Indicadores</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Redacción del documento</li> <li>• Documento de verificación de trasmisión de la información</li> <li>• Ejemplos de uso del lenguaje inclusivo en textos, web, redes sociales y lenguaje verbal</li> </ul>
<b>Observaciones</b>
Se observa el uso continuado del lenguaje en masculino genérico en comunicaciones web y redes sociales, aunque las respuestas del cuestionario diagnóstico indican en un 68.4% de las respuestas que ALPE es una entidad sensible en materia de igualdad y lo demuestra en sus comunicaciones.
<b>Propuesta de mejora</b>
Revisión Continua y exhaustiva
<b>ACCIÓN 2.3.</b>
Gestionar los canales de comunicación internos de manera que toda la información llegue al extenso de la plantilla y pueda verificarse que así es.
<b>PLAN DE ACCIÓN</b>
<b>Destinatarios</b>
Dirección, secretaría y comisión de igualdad
<b>Metodología</b>
Se seleccionará los principales canales de comunicación internos (email, tablón de anuncios, escritos...) en una reunión entre las personas destinatarias de esta medida, así como concretar cómo cerciorarse de que efectivamente la comunicación ha llegado a toda la plantilla y han recibido la información. Comunicar a la plantilla al completo en una reunión cuál será el nuevo procedimiento y las decisiones tomadas al respecto.
<b>Recursos</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Humanos: Dirección, secretaría y comisión de igualdad.</li> <li>• Materiales: canales de comunicación internos</li> <li>• Económicos: no debería de suponer un coste para la entidad</li> </ul>
<b>Temporalización</b>
En el transcurso de tres meses deberían de haberse seleccionado las principales vías de comunicación interna, así como la comunicación formal a la plantilla de la nueva metodología en materia de comunicación.
<b>Indicadores</b>
Método elegido para cerciorarse de que la comunicación ha llegado al extenso de las personas trabajadoras de ALPE
<b>Observaciones</b>
Se considera una medida importante dado los datos extraídos del diagnóstico.
<b>Propuesta de mejora</b>
Revisión continua



AREA A DESARROLLAR
Acceso al empleo
DIAGNOSTICO
ALPE cuenta con una plantilla donde la mayoría de trabajadores son mujeres a excepción de cuatro hombres en el equipo profesional. Esta disparidad se da porque el ámbito de trabajo de ALPE, la atención a personas con discapacidad; atención y cuidado de personas es un sector feminizado y el equipo de profesionales que lo componen; psicología, monitor ocupacional, auxiliar, educación, etc., son disciplinas feminizadas Los procesos y los datos de selección y promoción analizados no muestran signos discriminatorios.
OBJETIVO GENERAL
Garantizar la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres en la selección de personal
ACCIÓN 3.1.
Analizar que los procesos y criterios de selección de personal garanticen la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres
PLAN DE ACCIÓN
Destinatarios
Personas candidatas a puestos de trabajo en ALPE
Metodología
La persona encargada de los procesos de selección del personal realizará un análisis de los procesos y criterios de selección de personas que actualmente se utiliza para garantizar que cumplan con el derecho a la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo.
Recursos
<ul style="list-style-type: none"><li>• Humanos: Profesional encargada de la selección de personal</li><li>• Materiales: Ordenador con Internet</li><li>• Económicos: 300 €</li></ul>
Temporalización
Medida implantada y con continuidad
Indicadores
<ul style="list-style-type: none"><li>• Incidencias detectadas en el proceso de selección</li><li>• Revisión de los procesos de selección</li></ul>
Observaciones
Según los datos extraídos no hay una discriminación en los procesos de selección
Propuesta de mejora
Revisión continua

AREA A DESARROLLAR
Conciliación
DIAGNOSTICO
Respecto a la conciliación de las personas trabajadoras, la entidad ALPE se rige por lo establecido en la ley sin tener recogidas medidas propias. Consideramos que sienta un sector feminizado y sabiendo que en la sociedad actual el trabajo fuera del lugar laboral, las cargas en cuidados de menores y personas dependientes siguen recayendo principalmente en las mujeres, en esta área proponemos mejoras que favorecen la conciliación.  Según datos recogidos un 30.8% de las respuestas indican que las reuniones de trabajo son fuera de la jornada laboral o se alargan sobrepasando el límite horario de la jornada, punto sobre el que establecer una mejora.



El 76.9% de las respuestas en el cuestionario diagnóstico indican que las formaciones son mixtas (mitad de la jornada laboral mitad en horario fuera de jornada), punto sobre el que establecer una mejora.

#### OBJETIVO GENERAL

- Favorecer la conciliación de la vida laboral, personal y familiar de toda la plantilla
- Mantener informada a todas las personas trabajadoras sobre los derechos en materia de conciliación

#### ACCIÓN 4.1.

Vigilar que las cargas de trabajo permitan a la plantilla poder conciliar la vida laboral, personal y familiar.

#### PLAN DE ACCIÓN

##### Destinatarios

Equipo de profesionales de ALPE

##### Metodología

Desde la gerencia se deberá hacer una revisión de documento donde se especifiquen tareas y cargas laborales por cada categoría profesional, observación del rendimiento de los profesionales y reajuste de tareas en caso de sobrecarga laboral que dificulte la conciliación.

En caso de no existir dicho documento donde se especifiquen las tareas, debe quedar recogido y aprobado por Dirección, Gerencia y Comité de Igualdad de ALPE.

Deberá notificarse a cada persona empleada el documento donde se especifiquen sus tareas y cargas laborales. También debe notificarse el reajuste de tareas y cargas laborales en caso de que haya que hacerse. Debe comprobarse que toda la plantilla ha recibido la información correctamente y que comprenden el contenido, para ello la forma más efectiva es la firma de un documento donde acrediten que han recibido, leído y comprenden el documento.

##### Recursos

- Humanos: Profesional en la gerencia de ALPE, Dirección y Comité de Igualdad
- Materiales: Ordenador con Internet y documentos donde se especifique las tareas asignadas a cada categoría profesional.
- Económicos: 300 €

##### Temporalización

En caso de tener que redactar un documento donde se especifiquen las tareas y cargas laborales por cada categoría profesional tendrán de plazo cuatro meses para cumplimentar dicho documento, ajustándose a la realidad laboral y notificar a la plantilla formalmente la especificación de las tareas laborales por cada categoría laboral y comprobar que se ha recibido la información a través de la firma de un documento donde acrediten que han recibido, leído y comprenden el documento

La revisión de las tareas y cargas laborales por cada categoría, así como la observación del rendimiento debe quedar resuelta en el plazo de tres meses con los ajustes pertinentes ya modificados. Se debe notificar a la plantilla formalmente la revisión de las tareas laborales por cada categoría profesional y comprobar que se ha recibido la información a través de la firma de un documento donde acrediten que han recibido, leído y comprenden el documento

##### Indicadores

- Documento de especificación de tareas y cargas laborales por categoría profesional
- Documento de verificación de comunicación de tareas y cargas laborales por categoría laboral

##### Observaciones

Se hace hincapié en esta área en concreto debido a la carga laboral y emocional que supone



el trabajo que se desarrolla en ALPE
Propuesta de mejora
Revisión continua y observación para la inclusión de mejoras
<b>ACCIÓN 4.2.</b>
Respetar los horarios de trabajo especialmente no citando reuniones ni formaciones fuera de horario laboral.
<b>PLAN DE ACCIÓN</b>
Destinatarios
Equipo de profesionales de ALPE
Metodología
Planificar reuniones y/o formaciones dentro del horario de trabajo, previendo la duración de dicho encuentro para no sobrepasar el límite del horario laboral, favoreciendo así la conciliación. Así como estableciendo una plantilla de compensación de horas para aquellas reuniones, formaciones, etc. que sean indispensables realizarlas fuera del horario laboral por la tipología.
Recursos
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Humanos: Dirección y/o secretaria</li> <li>• Material: ninguno</li> <li>• Económicos: gasto de tener a una persona en horario de trabajo en una formación y tener que sustituir o parar el trabajo.</li> </ul>
Temporalizarían
Medida a aplicar de forma continua
Indicadores
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Planificación de las reuniones/formaciones en horario laboral</li> <li>• Incidencias</li> </ul>
Observaciones
El 30.8% de las respuestas en el cuestionario diagnóstico indican que las reuniones se dan fuera de horario laboral o sobrepasan el horario laboral. El 76.9% de las respuestas en el cuestionario diagnóstico indican que las formaciones son mixtas (mitad de la jornada laboral mitad en horario fuera de jornada) Según estos datos se hace hincapié en esta mejora que será en favor de una conciliación efectiva.
Propuesta de mejora
En continua revisión

<b>AREA A DESARROLLAR</b>
Clasificación profesional, formación y promoción
<b>DIAGNOSTICO</b>
Respecto a la formación, se observa que el 84,6% de las personas trabajadoras han tenido formación en materia de igualdad, aun así, la propuesta es una formación obligatoria dentro del horario laboral, para toda la plantilla sin distinción por categoría profesional y de forma anual en esta materia.
<b>OBJETIVO GENERAL</b>
Proporcionar formación continua del equipo de profesionales en perspectiva de género.
<b>ACCIÓN 5.1.</b>
Realizar cursos específicos sobre igualdad y perspectiva de género
<b>PLAN DE ACCIÓN</b>
Destinatarios



Equipo de profesionales de ALPE
<b>Metodología</b>
Se debe realizar una formación anual de 6 horas de duración en materia de igualdad y perspectiva de género, adaptando los contenidos a la demanda del equipo de profesionales. Para ello el Comité de Igualdad hará una propuesta-cuestionario de talleres en materia de igualdad y género a la plantilla y será la plantilla con sus votos quienes decidirán qué formación deberán cumplimentar cada año.
<b>Recursos</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Humanos: Comité de Igualdad</li> <li>• Material: cuestionario</li> <li>• Económicos: previsiblemente 500€</li> </ul>
<b>Temporalidad</b>
La formación debe haberse cumplimentado en el periodo de un año
<b>Indicadores</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Contratación de la formación</li> <li>• Encuestas de satisfacción de la formación</li> <li>• Nº de participantes que asisten</li> <li>• Nivel de participación e interacción</li> </ul>
<b>Observaciones</b>
No se observa
<b>Propuesta de mejora</b>
Actualización anual
<b>ACCIÓN 5.2.</b>
Comunicar a toda la plantilla el plan de formación establecido.
<b>PLAN DE ACCIÓN</b>
<b>Destinatarios</b>
Equipo de profesionales de ALPE
<b>Metodología</b>
Desde dirección y/o secretaría deberá comunicarse a la plantilla las formaciones previstas con al menos 15 días de margen hasta la fecha de la formación. El canal de comunicación será vía email y debe comprobarse que ha sido comunicado y recibido por toda la plantilla a través acreditación de firmas.
<b>Recursos</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Humanos: Dirección y secretaría</li> <li>• Material: ordenador con internet</li> <li>• Económicos: sin coste adicional</li> </ul>
<b>Temporalización</b>
Sin temporalidad concreta ya que es una medida a mantener en el tiempo
<b>Indicadores</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comunicación de formaciones previstas</li> <li>• Documento de firmas</li> </ul>
<b>Observaciones</b>
No se observa
<b>Propuesta de mejora</b>
Actualización continua



AREA A DESARROLLAR
Retribuciones
DIAGNOSTICO
Respecto a la retribución no existen diferencias salariales, no existen indicadores que indiquen diferencias basadas en el sexo. Actualmente el equipo de profesionales está mayoritariamente compuesto por mujeres, entendemos que el objetivo de esta área debe proyectarse hacia adelante y prevenir posibles desequilibrios en caso de incorporarse hombres a la plantilla.
OBJETIVO GENERAL
Prevenir la discriminación salarial por razón de sexo
ACCIÓN 6.1.
Asegurar el mantenimiento favorable de la no discriminación salarial por razón de sexo.
PLAN DE ACCIÓN
Destinatarios
Gerencia
Metodología
Revisar documentación interna del convenio laboral y ejecutar cambios si fuese necesario. Compartir con la plantilla la documentación interna del convenio laboral. Se enviará a través de email para que sea accesible para todas las personas trabajadoras.
Recursos
<ul style="list-style-type: none"><li>• Humanos: Dirección y secretaría</li><li>• Material: ordenador con internet</li><li>• Económicos: sin coste adicional</li></ul>
Temporalización
En dos meses debería quedar hecha la revisión de la documentación y haber compartido la información con la plantilla.
Indicadores
Comunicación del convenio laboral
Observaciones
Será necesario mantenerse al día del convenio laboral de la Comunidad Valenciana.
Propuesta de mejora
Revisión permanente

AREA A DESARROLLAR
Salud laboral
DIAGNOSTICO
La entidad ALPE ya cuenta con una declaración de principio en materia de prevención del acoso sexual y por razón de sexo, pero tal como reflejan los datos hay personas de la plantilla que desconocen esta información.
OBJETIVO GENERAL
Prevención del acoso sexual o por razón de sexo
ACCIÓN 7.1.
Comunicación efectiva de la declaración de principios en materia de prevención de acoso sexual y por razón de sexo, garantizando así un entorno laboral libre de acoso y fomentando un espacio y clima seguro de trabajo.



PLAN DE ACCIÓN	
Destinatarios	
Equipo de profesionales de ALPE	
Metodología	Desde Dirección se deberá comunicar a toda la plantilla vía email el documento de principios en materia de prevención de acoso sexual y por razón de sexo. Deberá quedar acreditado mediante firma de cada persona trabajadora la lectura y comprensión del documento.
Recursos	<ul style="list-style-type: none"><li>• Humanos: Dirección y secretaría</li><li>• Material: ordenador con internet</li><li>• Económicos: sin coste adicional</li></ul>
Temporalización	
Medida implantada y con continuidad	
Indicadores	Documento de declaración de principios Envío de emails Documento de firmas
Observaciones	
No se observan	
Propuesta de mejora	
No se observan	

## 9. Seguimiento, evaluación y revisión. Procedimiento de modificación.

Este Plan marco tendrá una vigencia de cuatro años desde el momento del acta de aprobación del plan de igualdad el 21 de abril de 2023 hasta el 21 de abril de 2027, o en su defecto, en función de la fecha de aprobación del Sello de Igualdad por la administración competente.

La Comisión de Igualdad se reunirá con la periodicidad necesaria, al menos cada cuatro meses, para dar seguimiento a las medidas planteadas en el Plan, así como para dar respuesta a las propuestas de la plantilla.

Anualmente, se realizará, por parte de la Comisión de Igualdad una evaluación y se informará a la junta directiva y a la plantilla de los objetivos conseguidos.

Anualmente se podrán revisar o incorporar acciones o actualizaciones que se estimen oportunas en función de las necesidades que se detecten.

Para favorecer el seguimiento del Plan de Igualdad de la entidad ALPE se adjuntan en el apartado ANEXOS unos modelos de seguimiento y evaluación anual que se proponen desde el Ministerio de Igualdad.

Si fuera indispensable realizar modificaciones del Plan de Igualdad en función de su desarrollo por nuevas necesidades que puedan llegar a surgir, se realizará una reunión de la Comisión de Igualdad para valorar la prioridad y se realizará un procedimiento nuevo de diagnóstico y negociación con la Comisión Negociadora.





## 10. Comisión de Igualdad

La comisión de Igualdad de ALPE está formada por las siguientes personas:

PERSONA	CARGO
Galyna Danyliuk Baranyshyna	Gerencia – Será la responsable del Plan de Igualdad
M <sup>a</sup> Victoria Boix Ballester	Maestra – Vocal Junta Directiva
M <sup>a</sup> Dolores Espinosa Sánchez	Directora Centro Ocupacional
Pedro Fructuoso Ibarra	Profesor de Educación Física y Monitor
María del Mar Rodríguez Garrigós	Cuidadora
Cristina del Arco Perelló	Auxiliar – Será la Secretaria de la Comisión

Representación Legal de los/as trabajadores: Personal interno mediante procedimiento a través de FSIE.

La misma comisión de Igualdad, está formada por las mismas personas de la Comisión Negociadora que se creó el pasado mes de noviembre de 2022.

## 11. Calendario de medidas

Área	Medida	2023	2024	2025	2026
Cultura corporativa	Acción 1.1.				
	Acción 1.2.				
Comunicación y lenguaje no sexista	Acción 2.1.				
	Acción 2.2.				
	Acción 2.3.				
Acceso al empleo	Acción 3.1.				
Conciliación	Acción 4.1.				
	Acción 4.2.				
Clasificación profesional, formación y promoción	Acción 5.1.				
	Acción 5.2.				
Retribuciones	Acción 6.1.				
Salud laboral	Acción 7.1.				



## 12. Anexos

12.1. Seguimiento del plan de igualdad, está acompañada de la siguiente documentación:

- Anexo XII. Modelo de ficha de seguimiento
- Anexo XIII. Modelo de cuestionario para el seguimiento
- Anexo XIV. Modelo para informe de seguimiento

### Anexo XII. Modelo de ficha de seguimiento

FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS			
Medida	(Especificar)		
Persona/Departamento responsable			
Fecha implantación			
Fecha de seguimiento			
Cumplimentado por			
Indicadores de seguimiento			
[Trasladar todos los indicadores incluidos en la ficha de medidas (Anexo VIII de la Fase 3)]			
Indicadores de resultado			
Nivel de ejecución	<input type="checkbox"/> Pendiente	<input type="checkbox"/> En ejecución	<input type="checkbox"/> Finalizada
Indicar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o completado totalmente	Falta de recursos humanos		<input type="checkbox"/>
	Falta de recursos materiales		<input type="checkbox"/>
	Falta de tiempo		<input type="checkbox"/>
	Falta de participación		<input type="checkbox"/>
	Descoordinación con otros departamentos		<input type="checkbox"/>
	Desconocimiento del desarrollo		<input type="checkbox"/>
	Otros motivos (especificar)		<input type="checkbox"/>
Indicadores de proceso			
Adecuación de los recursos asignados			
Dificultades y barreras encontradas para la implantación			



<b>Soluciones adoptadas (en su caso)</b>	
<b>Indicadores de impacto</b>	
<b>Reducción de desigualdades</b>	
<b>Mejoras producidas</b>	
<b>Propuestas de futuro</b>	
<b>Documentación acreditativa de la ejecución de la medida</b>	

### Anexo XIII. Modelo de cuestionario para el seguimiento

- ¿Los datos recogidos están claros? ¿Son coherentes o se contradicen? ¿En qué sentido? ¿Faltan datos?
- ¿Las medidas y sus actuaciones se ajustan a lo previsto? En general, ¿el plan se desarrolla correctamente?
- ¿Se han logrado los objetivos perseguidos para cada acción? ¿Hay retrasos importantes? Valorar los desajustes en general
- ¿Qué incidencias se han detectado? ¿Cómo se han solucionado? ¿Existen obstáculos, inercias de trabajo u otros elementos que estén dificultando el desarrollo del Plan? ¿Cuáles? ¿Se pueden modificar o eliminar?
- ¿Se han generado nuevas necesidades durante la implementación? ¿Se puede dar respuesta? ¿Se han adoptado medidas correctoras o se han incorporado nuevas medidas para darles respuesta?
- ¿Se han implicado las personas esperadas en el proceso? ¿En el grado estimado? ¿Ha habido resistencias? ¿De qué tipo? ¿Cómo se han solucionado?
- Los recursos ¿han sido suficientes? ¿El presupuesto ha dado la cobertura esperada? ¿Se ha modificado?
- ¿Se ha cumplido el calendario?
- ¿Se han introducido cambios o ajustes en el desarrollo del Plan? ¿Cuáles?
- En la dimensión interna: ¿Se han reducido desequilibrios entre mujeres y hombres en la empresa? ¿En qué áreas? ¿Hay cambios respecto de la percepción de la igualdad? ¿Se han producido cambios en la cultura de la organización respecto a la igualdad? ¿Y en los procedimientos?
- En la dimensión externa: ¿Se han producido cambios en la imagen de la empresa? ¿En la relación con el entorno? ¿En las relaciones comerciales?



## INFORME DE SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD DE [RAZÓN SOCIAL]

[Periodo de referencia]

### 1. Datos generales

- Razón social.
- Fecha del informe.
- Periodo de análisis.
- Órgano/Persona que lo realiza.

### 2. Información de resultados para cada área de actuación

- Fichas de seguimiento de medidas.
- Resumen de datos relativos al nivel de ejecución, cumplimiento de planificación, consecución de objetivos.

### 3. Información sobre el proceso de implantación

- Adecuación de los recursos asignados.
- Dificultades o resistencias encontradas en la ejecución.
- Soluciones adoptadas en su caso.

### 4. Información sobre impacto

- Avances en la consecución de objetivos marcados en el Plan.
- Cambios en la gestión y clima empresarial.
- Corrección de desigualdades.

### 5. Conclusiones y propuestas

- Valoración general del proceso de implantación del plan en el periodo de referencia.
- Propuestas de modificación de medidas incluidas en el plan o adopción de otras nuevas si de las conclusiones del seguimiento se estima necesario.



## *21.2. Evaluación del plan de igualdad está acompañada de la siguiente documentación:*

- Anexo XV. Modelo de cuestionario para la comisión de seguimiento
- Anexo XVI. Modelo de cuestionario para la dirección
- Anexo XVII. Modelo de cuestionario para la plantilla
- Anexo XVIII. Modelo de informe de evaluación

### **Anexo XV. Modelo de cuestionario de evaluación para la comisión de seguimiento**

#### **INSTRUCCIONES**

Este cuestionario es una plantilla editable que permite su personalización para adaptarse a las características y necesidades de su empresa.

En primer lugar, lea atentamente el cuestionario completo y a continuación, elimine aquellas cuestiones que no sean oportunas para su empresa (datos susceptibles de identificación de la persona que cumplimenta el cuestionario, preguntas dirigidas a empresas feminizadas o masculinizadas) y modifique los apartados de datos personales y profesionales en función de las características de su organización (vea las notas a pie de página).

Elimine también los sombreados explicativos, las notas a pie de página y este apartado de instrucciones.

Modifique, en su caso, los mensajes para adaptarse al estilo de comunicación de su empresa, incluya su logo, el nombre de su organización, etc.

Este cuestionario será cumplimentado por la comisión de seguimiento, o personas designadas para realizar la evaluación, para servir de reflexión y posible corrección del proceso y objetivos del Plan de Igualdad. Constituye, por tanto, una de las fuentes de información que se utilizarán para la elaboración negociada del informe de evaluación del Plan.



## DATOS

<b>Sexo</b>	<input type="checkbox"/> Hombre	<input type="checkbox"/> Mujer
<b>¿Formas parte de la RLT?</b>	Sí <input type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>

¿Qué grado de cumplimiento general de los objetivos de la igualdad se ha conseguido?

0%    10%    20%    30%    40%    50%    60%    70%    80%    90%    100%

¿El cumplimiento de los objetivos y las acciones propuestas han obtenido los resultados esperados hacia la mejora de la igualdad en la empresa?

¿Se han percibido cambios de actitudes en relación a la igualdad entre las personas de la empresa y su cultura?

¿Qué dificultades se han encontrado en relación al proceso de implementación del Plan de igualdad?

En el caso de que haya habido dificultades: ¿Cómo han sido subsanadas esas dificultades?

¿Se han percibido resistencias en la aplicación del Plan? Señalar cuáles:

¿Se han incorporado nuevas acciones que inicialmente no estaban previstas en el Plan? Señalar cuáles:

¿Algunas de las acciones u objetivos previstos han tenido que ser modificados? Señalar cuáles y qué modificación se ha efectuado

¿Algunas de las acciones u objetivos previstos han tenido que ser desestimados y anulados? Señalar cuáles:

¿Ha habido participación y apoyo del personal hacia el Plan de igualdad? Del 1 al 10

¿Ha habido participación y apoyo de la dirección hacia el Plan? Del 1 al 10

¿Los recursos económicos asignados han sido suficientes?

¿El tiempo de cumplimiento de objetivos se ha respetado?

¿La Comisión se ha comprometido adecuadamente con el cumplimiento de los objetivos del Plan?

Señalar las barreras que se han encontrado el Plan y propuesta de mejora



## **Anexo XVI. Modelo de cuestionario para la dirección**

### **INSTRUCCIONES**

Este cuestionario es una plantilla editable que permite su personalización para adaptarse a las características y necesidades de su empresa. La comisión de seguimiento definirá los niveles de responsabilidad a los que se les remite este cuestionario.

En primer lugar, lea atentamente el cuestionario completo y a continuación, elimine aquellas cuestiones que no sean oportunas para su empresa (datos susceptibles de identificación de la persona que cumplimenta el cuestionario, preguntas dirigidas a empresas feminizadas o masculinizadas) y modifique los apartados de datos personales y profesionales en función de las características de su organización (vea las notas a pie de página).

Elimine también los sombreados explicativos, las notas a pie de página y este apartado de instrucciones.

Modifique, en su caso, los mensajes para adaptarse al estilo de comunicación de su empresa, incluya su logo, el nombre de su organización, etc.



## DATOS

<b>Puesto/Cargo:</b>			
<b>Antigüedad<sup>3</sup>:</b>	Menos de 2 años	Entre 2 y 5 años	Más de 5 años
<b>Sexo<sup>1</sup></b>	<input type="checkbox"/> Hombre		<input type="checkbox"/> Mujer
<b>Edad<sup>2</sup></b>	<input type="checkbox"/> Menos de 45 años		<input type="checkbox"/> 45 años o más

	S í	N o
¿Consideras que ha mejorado la situación de igualdad de la empresa con el Plan de Igualdad implementado?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Crees que el Plan de Igualdad ha ayudado a cambiar la cultura de la empresa?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Las acciones que se han desarrollado han servido para sensibilizarte y tener más presente las situaciones de desigualdad de género?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Crees que las decisiones que se toman en la empresa son analizadas para conocer el impacto de género que producen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
El Plan de Igualdad ¿ha influido de alguna manera en las decisiones empresariales? Positivamente: Indicar cuáles	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Negativamente: Indicar cuáles	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Ha habido dificultades en el proceso que han hecho que algunas acciones no se pudieran implementar en tu área de responsabilidad? ¿Cuáles?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Consideras que ha aportado valor a la empresa o a tu área de responsabilidad?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Ha cambiado la estructura de la dirección en relación al número de mujeres y hombres?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿El Plan de Igualdad se ha visibilizado externamente como un valor (entre la clientela, las empresas proveedoras)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Crees que ha servido para:		
▪ ajustar condiciones laborales de las mujeres (salarios, contratos...)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
▪ mejorar las políticas de conciliación en la empresa?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
▪ mejorar las políticas de corresponsabilidad en la empresa?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
▪ aumentar la presencia y participación de mujeres en la toma de decisiones?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
▪ cambiar la mentalidad de uso del tiempo y presencia en el trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

<sup>1</sup> Pregunta obligatoria.

<sup>2</sup> Establecer los intervalos que se estimen oportunos en función de las características de la plantilla.





	S í	N o
▪ tomar conciencia de las barreras, discriminaciones y estereotipos de género?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
▪ equilibrar la plantilla en relación con el número de mujeres y hombres?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
▪ extender el uso del lenguaje y comunicación no sexista?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
▪ que mujeres y hombres tengan efectivamente las mismas oportunidades?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
▪ otras? Indicar cuáles	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Qué destacarías como más positivo del proceso de implantación del plan de igualdad?		
¿Qué destacarías como más negativo del proceso de implantación del plan de igualdad?		
¿Qué acciones consideras que han sido más efectivas?		
¿Qué acciones consideras que se necesitarían mejorar?		



## **Anexo XVII. Modelo de cuestionario para la plantilla**

### **INSTRUCCIONES**

Este cuestionario es una plantilla editable que permite su personalización para adaptarse a las características y necesidades de su empresa.

En primer lugar, lea atentamente el cuestionario completo y a continuación, elimine aquellas cuestiones que no sean oportunas para su empresa (datos susceptibles de identificación de la persona que cumplimenta el cuestionario) y modifique los apartados de datos personales y profesionales en función de las características de su organización (vea las notas a pie de página).

Elimine también los sombreados explicativos, las notas a pie de página y este apartado de instrucciones.

Modifique, en su caso, los mensajes para adaptarse al estilo de comunicación de su empresa, incluya su logo, el nombre de su organización, etc.



En [indicar razón social] estamos en proceso de evaluación de nuestro Plan de Igualdad.

A continuación, en este cuestionario de carácter ANÓNIMO y estrictamente CONFIDENCIAL, encontrarás una serie de preguntas diseñadas para conocer tu percepción acerca de diferentes aspectos relacionados con la implantación del Plan de Igualdad.

Por tratarse de un cuestionario de opiniones, recordamos que no existen respuestas correctas o incorrectas y lo que realmente nos interesa es tu espontaneidad y sinceridad.

Gracias de antemano por tu colaboración.

### DATOS PERSONALES

Sexo <sup>3</sup>	<input type="checkbox"/> Hombre	<input type="checkbox"/> Mujer
Edad <sup>4</sup>	<input type="checkbox"/> Menos de 45 años	<input type="checkbox"/> 45 años y más
Responsabilidades de cuidados		
Hijos/as	<input type="checkbox"/> Sí	<input type="checkbox"/> No
Otras personas dependientes	<input type="checkbox"/> Sí	<input type="checkbox"/> No

### DATOS PROFESIONALES

Grupo profesional <sup>5</sup>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Puesto <sup>6</sup>	Mando intermedio <input type="checkbox"/>	Técnico <input type="checkbox"/>	Administrativo u/y otros <input type="checkbox"/>
Antigüedad <sup>7</sup> :	Menos de 2 años <input type="checkbox"/>	Entre 2 y 5 años <input type="checkbox"/>	Más de 5 años <input type="checkbox"/>
¿Tienes personal a cargo?	Sí <input type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>	
¿Formas parte de la RLT? <sup>8</sup>	Sí <input type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>	

S  
í      N  
o

<sup>3</sup> Pregunta obligatoria.

<sup>4</sup> Establecer los intervalos que se estimen oportunos en función de las características de la plantilla.

<sup>5</sup> Modificar en función de lo establecido en el convenio colectivo de aplicación.

<sup>6</sup> Modificar en función de la estructura de la empresa.

<sup>7</sup> Establecer los intervalos que se estimen oportunos en función de las características de la plantilla.

<sup>8</sup> Representación Legal de Trabajadores y Trabajadoras.



¿Consideras que ha mejorado la situación de igualdad de la empresa con el Plan de Igualdad implementado?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Crees que ha servido para:		
▪ ajustar condiciones laborales de las mujeres (salarios,contratos...)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
▪ mejorar políticas de conciliación en la empresa?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
▪ mejorar las políticas de corresponsabilidad en la empresa?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
▪ aumentar presencia y participación de mujeres en toma de decisiones importantes?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
▪ cambiar la mentalidad de uso del tiempo y presencia en el trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
▪ tomar conciencia de las barreras, discriminaciones y estereotipos de género?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
▪ equilibrar la plantilla en relación a número de mujeres y hombres?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
▪ extender el uso del lenguaje y comunicación no sexista?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
▪ tener las mismas oportunidades hombres y mujeres?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
▪ otras?		
¿Las acciones que se han desarrollado han servido para sensibilizarte y tener más presente las situaciones de desigualdad de género?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Consideras que has sido suficientemente informado/a sobre el proceso?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Si tuvieras alguna duda o consulta sobre temas de igualdad ¿sabrías dónde dirigirte para resolverla?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Has recibido formación sobre igualdad?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Crees que se ha implicado a toda la empresa en el plan de igualdad?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Consideras que se han alcanzado los objetivos del plan de igualdad propuestos inicialmente?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tu valoración global: del 1 al 10 en cuanto a satisfacción con el Plan de Igualdad		
¿Qué destacarías como más positivo del proceso de implantación del Plan de Igualdad?		
¿Qué destacarías como más negativo del proceso de implantación del Plan de Igualdad?		
¿Qué acciones consideras que han sido más efectivas?		



## EVALUACIÓN INTERMEDIA/FINAL [RAZÓN SOCIAL]

[Periodo de referencia]

### 1. Datos generales

- Razón social.
- Fecha del informe.
- Periodo de análisis.
- Comisión/Persona que lo realiza.

### 2. Información de resultados para cada área de actuación

	Ba jo	Med io	Alto
<b>Grado de cumplimiento de objetivos definidos en el Plan de Igualdad</b>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Nivel de realización de las acciones previstas en el Plan de Igualdad</b>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Nivel de obtención de resultados esperados</b>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Grado de cumplimiento de objetivos de cada acción según indicadores marcados en el Plan de Igualdad</b>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Grado de acciones de nuevas necesidades detectadas</b>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Nivel de corrección de las desigualdades detectadas en el diagnóstico</b>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Situación del nivel de compromiso de la empresa con la igualdad</b>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

- Información sobre la implementación de medidas a partir de los datos de las fichas de seguimiento de medidas.
- Resumen de datos relativos al nivel de ejecución, cumplimiento de planificación, consecución de objetivos.
- Conclusiones obtenidas de la explotación de datos e información de los cuestionarios cumplimentados por la comisión de seguimiento, la dirección y la plantilla.
- Valoración general del periodo de referencia [mencionando los resultados más destacados de la ejecución del plan hasta el momento y explicando los motivos por los que no se han realizado, en su caso, las medidas previstas].



### 3. Información sobre el proceso de implantación

	Ba jo	Med io	Alt o
Nivel de desarrollo de las acciones	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Grado de implicación de la plantilla en el proceso	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
El presupuesto previsto ha sido	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
El cumplimiento del calendario previsto ha sido	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

- Adecuación de los recursos asignados.
- Dificultades, obstáculos o resistencias encontradas en la ejecución.
- Soluciones adoptadas en su caso.

### 4. Información sobre impacto

	Ba jo	Med io	Al to
¿Se han producido cambios en la cultura de la empresa?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Se han reducido los desequilibrios de presencia de las mujeres?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Se han reducido los desequilibrios de presencia de los hombres?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Ha habido cambios en las actitudes y opiniones del equipo directivo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Ha habido cambios en las actitudes y opiniones de la plantilla?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Se han detectado cambios en relación con la imagen externa de la empresa?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

- Señalar en qué han consistido los cambios tanto en relación con las personas como en la gestión y clima empresarial.

### 5. Conclusiones y propuestas

- Incluir una valoración general del periodo de referencia sobre el desarrollo del plan de igualdad.
- Definir propuestas de mejora o corrección de desviaciones detectadas tanto de aplicación inmediata como a futuro cuando se produzca la actualización del plan de igualdad.