



Asociación

# Parkinson

ALICANTE



ASOCIACIÓN PARKINSON ALICANTE

## II Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres

**Diciembre 2023 – Diciembre 2027.**



Este Plan de Igualdad, cuya negociación se inició en Noviembre de 2023, ha sido aprobado por la Comisión Negociadora del mismo. Entrará en vigor el último día del año 2023 y mantendrá su vigencia hasta el año 2027

## ÍNDICE

1. Presentación.....	3
2. Partes Suscriptoras Del Plan De Igualdad .....	7
3. Ámbito Personal, Territorial Y Temporal.....	9
4. Informe Diagnóstico .....	10
4.1 Metodología De Investigación .....	10
4.2 Áreas De Diagnóstico .....	13
4.3 Información Básica De La Empresa .....	14
4.4 Organigrama.....	15
4.5 Análisis Cuantitativo De La Plantilla .....	16
Análisis Por Sexo De La Plantilla .....	16
Análisis Por Diversidad De La Plantilla .....	21
Análisis Por Edad De La Plantilla .....	22
Antigüedad De La Plantilla .....	24
Tipos De Contratos Y Jornada .....	26
Tipos De Jornadas.....	28
Nivel De Formación Por Sexo .....	31
Distribución De La Plantilla Por Departamento Y Nivel Jerárquico .....	32
Nivel De Formación Por Puesto .....	35
Distribución De La Plantilla Por Puesto Y Responsabilidades Familiares .....	36
Evolución De La Contratación.....	37
Permisos Concedidos A La Plantilla.....	38
Bajas Incapacidad Temporal A La Plantilla .....	38
4.6 Auditoría Retributiva .....	40
1. Entidad Y Datos Del Proyecto .....	40
2. Marco Legal .....	40
3. Objetivos .....	41
4. Fases Y Metodología .....	42
5. Diagnóstico De Situación .....	45
6. Datos Sobre La Empresa .....	46
7. Evaluación De Los Puestos De Trabajo .....	55
8. Análisis De Las Diferencias Retributivas .....	61
9. Conclusiones Y Plan De Actuación .....	62
10. Registro Retributivo .....	63
4.7 Análisis De Igualdad Por Materias .....	64
Participación Encuestas Plantilla .....	64
Área De Selección Y Contratación.....	82
Área De Promoción Profesional .....	85
Área De Formación.....	85

Área De Clasificación Profesional .....	87
Área De Condiciones De Trabajo.....	89
Área De Conciliación Y Corresponsabilidad .....	90
Área De Representación/Infrarrepresentación De Mujeres .....	92
Área De Salud Laboral, Prevención Del Acoso Sexual Y Por Razón De Sexo .....	93
Área De Violencia De Género .....	94
Área De Comunicación Incluyente Y Lenguaje No Sexista .....	95
Área De Salud Laboral, Seguridad Y Equipamientos .....	95
Opinión De La Representación Legal Plantilla Trabajadora .....	96
Opinión De La Dirección Del Centro .....	100
5. Conclusiones Del Diagnóstico .....	106
Principales Problemas Y Dificultades Detectadas Por Áreas Y Ámbitos Prioritarios Y Propuestas De Actuación:.....	107
6. Justificación Jurídica .....	113
7. Objetivos Generales Y Específicos Del Plan De Igualdad .....	116
8. Medidas Del Plan De Igualdad.....	118
Áreas Y Medidas De Actuación .....	121
Presupuesto Aproximado Por Área:.....	142
9. Aplicación Y Seguimiento.....	144
10. Evaluación Y Revisión.....	145
11. Calendario De Actuaciones.....	147
12. Composición Y Funcionamiento De La Comisión De Evaluación Y Seguimiento...	150
13. Procedimiento De Modificación.....	151
14. Firma Del Plan De Igualdad .....	152
ANEXOS.....	153
ANEXO I .....	154
ANEXO II .....	155
ANEXO III .....	156
Bibliografía.....	157




## 1. PRESENTACIÓN

### Datos básicos

**Denominación:** Asociación Parkinson Alicante

**CIF:** G-53615795

**Dirección:** C/ General Pintos, 11-13, Bajo · 03010 Alicante

**Teléfonos:** 966 35 19 51 - 626 56 20 40

**E-mail:** info@parkinsonalicante.es

**Web:** www.parkinsonalicante.es

**Facebook:** www.facebook.es/ParkinsonALicante

**Registro y fecha de inscripción:**

- Registro N° 8011, Sección primera, de Asociaciones de la Generalitat Valenciana en Alicante. (18-02-02).
- Registro N° 04. 03-1982, de Entidades, Centros y Servicios de Servicios Sociales de la Comunidad Valenciana. (9-05-02).
- Registro N° 469, de Asociaciones de Interés Municipal. (14-01-03).
- Registro N° CV-04-042909-A, Sección Cuarta del Registro de Asociaciones de la Generalitat Valenciana, de Entidades de Voluntariado.
- Registro Conselleria Solidaridad y Ciudadanía.
- Registro nº 512/21 en la Sección 1a del Catálogo Autonómico de Entidades en Salud de la Comunitat Valenciana,
  - **REGISTRO AUTONÓMICO DE CENTROS, SERVICIOS Y ESTABLECIMIENTOS SANITARIOS DE LA COMUNITAT VALENCIANA nº 18141**

La Asociación Parkinson Alicante es una entidad sin ánimo de lucro, constituida el 12 de diciembre de 2001, con el fin de mejorar la calidad de vida de las personas afectadas de párkinson y sus familias. El 30 de junio de 2010, fue Declarada de Utilidad Pública por el Ministerio del Interior, lo que supone un reconocimiento a nuestra transparencia, calidad y buen hacer, como entidad del tercer sector.

En nuestra apuesta por la mejora continua y por aumentar la participación social, la asociación pertenece a la Federación Española de Parkinson y a Cocemfe Alicante.

Nuestra entidad es de ámbito provincial atendiendo a personas procedentes de toda la provincia de Alicante.

### Nuestro objetivo: las personas.

El objetivo principal de nuestra entidad es la mejora de la calidad de vida de las personas afectadas de párkinson y sus familias, promocionando la autonomía personal y ofreciendo una intervención integradora y multidisciplinar. Para ello, desarrollamos diferentes proyectos que pretenden cubrir gran parte de la problemática relacionada con la enfermedad de Parkinson.

Contamos con una sede en Alicante en el barrio Campoamor – Altozano, con más de 600 metros cuadrados y dos plantas, con salas preparadas para cada disciplina: fisioterapia,

logopedia, terapia ocupacional, etc Además, dispone de despachos dedicados a psicología, trabajo social, administración, etc y de diferentes salas de multiterapia (Pilates, sala de máquinas, grupos de ayuda mutua, etc) y espacios diáfanos para talleres, sesiones formativas, encuentros, etc.

Ofrecemos diferentes servicios de rehabilitación y atención psicosocial dentro del Programa de Atención Integral, así como, dedicamos grandes esfuerzos a realizar una labor de información, formación y sensibilización a nivel social y comunitario. Asimismo, realizamos diferentes acciones para fomentar la participación social del colectivo y defender los derechos de las personas con Parkinson y sus familias. En síntesis, ofrecemos una intervención integral a nivel físico, emocional y social, fomentando la autonomía personal y la inclusión social del colectivo.

El modelo de atención en que basamos nuestras intervenciones es el Modelo de Atención Centrada en la Persona, situando a la persona en el centro, siendo la verdadera protagonista de su propio proceso.

## ¿Cuál es nuestro fin?



### Misión

Mejorar la calidad de vida de las personas afectadas por la enfermedad de Parkinson (y otras enfermedades neurológicas) y sus familias, a través de una intervención multidisciplinar de calidad.



### Visión

Ser referente provincial en Párkinson por nuestra experiencia, conocimientos, profesionalidad y solidaridad.



### Valores

Calidad, Profesionalidad, Solidaridad, Empatía y Defensa de los Derechos de las personas con Párkinson.

Somos un punto clave de información y asesoramiento, de defensa de los derechos de las personas con Parkinson y sus familias y un apoyo esencial para nuestros socios/as y sus familias.

**OBJETIVO GENERAL** Mejorar la calidad de vida de personas afectadas de Parkinson y sus familias, promoviendo su bienestar emocional y social, rompiendo el aislamiento social que genera la enfermedad y fomentando su participación activa en la sociedad

¿Qué hacemos?



**NÚMERO DE PERSONAS SOCIAS EN EL CENTRO SEGREGADO POR SEXO:**

CENTRO	MUJERES	HOMBRES
Asociación Parkinson Alicante	247	197
<b>TOTAL</b>		

✦ Datos actualizados Julio 2023

## Estructura y organigrama

La estructura responde a la clásica organización de cualquier asociación, constituyéndose la **Asamblea** como órgano de máxima decisión y la **Junta Directiva** como el órgano ejecutivo de la Asociación.

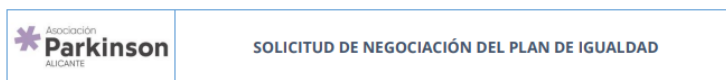


## 2. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD

El II Plan de Igualdad de Oportunidades ASOCIACIÓN PARKINSON ALICANTE (en adelante II PIO), 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 legal de las personas trabajadoras, donde la entidad cuenta con representación sindical, y la representación legal de la empresa.

La comisión negociadora se configura el 14 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, con fecha 15/12/2023 Se aportan como **Anexo I**, las actas de las reuniones de la comisión negociadora firmadas, a modo de justificación.



### Solicitud de negociación del Plan de Igualdad

A/A DELEGADA DE PERSONAL: **DOÑA ANDREA QUESADA BALLESTER** de la Asociación Parkinson Alicante, a través del Sindicato CCOO.

Por la presente le informamos de que se ha procedido a la contratación de ÍNDICE FORMACIÓN Y CONSULTORÍA, con la finalidad de dar cumplimiento a la Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad de Oportunidades. A tal efecto hemos solicitado a la consultora una propuesta tanto para la realización del Diagnóstico de Igualdad, como para la elaboración e implantación del Plan de Igualdad de Oportunidades, todo ello conforme a los criterios del reciente aprobado Real Decreto 901/2020.

Quiero comunicarle que es preciso constituir una Comisión Negociadora que será la encargada de negociar el Diagnóstico de Igualdad y posterior Plan de Igualdad. **Para lo cual convocamos reunión de constitución el 14 de Noviembre de 2023, a las 11:30 h. por videoconferencia.**

Esta Comisión Negociadora deberá ser paritaria y compuesta por la representación legal de los trabajadores/as y por la representación de la empresa. Es por ello por lo que les emplazamos a que designen a la/s persona/as para formar parte de dicha comisión en representación de la plantilla. Consideramos que la dimensión de la Comisión Negociadora no debería de exceder de 6 personas, sin perjuicio de que se adapte en número a la diferente representatividad que existe en la compañía.

Y para que conste a los efectos oportunos firma la presente

**DOÑA MAR QUESADA BALLESTER** representante legal de la empresa a efectos de negociación

En Alicante, a 31 de Octubre de 2023





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

Reunidas, siendo las 11:30 horas, las personas abajo indicadas,

De una parte, la representación de la empresa:

**DOÑA MAR QUESADA BALLESTER, con NIF 48320116Z, como COORDINADORA  
Y TRABAJADORA SOCIAL**

De otra parte, la representación de la plantilla por medio de:

**DOÑA ANDREA QUESADA BALLESTER con NIF 21510498R como Representante  
legal de trabajadores y trabajadoras de la Asociación Parkinson Alicante, a tra-  
vés del Sindicato CCOO.**

Las partes suscriptoras del II PIO de la entidad son por un lado la representación de la entidad quien ostenta su representatividad y por el otro, la Representación Legal de trabajadores de la entidad

Una vez constituida, se puso a disposición de toda su plantilla trabajadora las personas que ostentarían la representación de la plantilla trabajadora en la Negociación del plan de igualdad y sus medios de contacto.

Desde un auténtico compromiso con el desarrollo de Políticas que integren la Igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el seno de la entidad.

### TU EMPRESA SE COMPROMETE CON LA IGUALDAD

DECLARA SU COMPROMISO EN EL ESTABLECIMIENTO Y DESARROLLO DE POLÍTICAS QUE INTEGREN LA IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES, SIN DISCRIMINAR DIRECTA O INDIRECTAMENTE POR RAZÓN DE SEXO, ASÍ COMO EN EL IMPULSO Y FOMENTO DE MEDIDAS PARA CONSEGUIR LA IGUALDAD REAL EN EL SENO DE NUESTRA ORGANIZACIÓN, ESTABLECIENDO LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES COMO UN PRINCIPIO ESTRATÉGICO DE NUESTRA POLÍTICA CORPORATIVA Y DE RRHH, DE ACUERDO CON LO ESTABLECIDO EN LA LEY ORGÁNICA 3/2007, DE 22 DE MARZO, PARA LA IGUALDAD EFECTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES



¡PARTICIPA EN NUESTRO  
II PLAN DE IGUALDAD!



INICIAMOS LA NEGOCIACIÓN Y ELABORACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.

LA REPRESENTACIÓN DE LA PLANTILLA  
EN LA NEGOCIACIÓN LA OSTENTA

ANDREA QUESADA BALLESTER, REPRESENTANTE LEGAL DE LOS  
TRABAJADORES POR MEDIO DEL SINDICATO CCOO

[administracion@parkinsonalicante.es](mailto:administracion@parkinsonalicante.es)

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

**Ámbito personal:** el Plan de Igualdad es de aplicación para todas las personas trabajadoras que presten sus servicios por cuenta y bajo dependencia de ASOCIACIÓN PARKINSON ALICANTE, asimismo se reconoce el derecho de las personas trabajadoras puestas a disposición por las empresas de trabajo temporal a que se les apliquen las medidas contenidas en el plan de igualdad de la empresa usuaria.

**Ámbito territorial:** este Plan de Igualdad es de aplicación en toda la provincia de Alicante, y regirá en todos los centros y lugares de trabajo de ASOCIACIÓN PARKINSON ALICANTE en su ámbito funcional de aplicación.

**Ámbito temporal:** El ámbito temporal o vigencia del citado plan, se contempla desde su aprobación en fecha **15 de Diciembre de 2023 hasta el día 15 del mes de Diciembre del 2027.**

Este Plan de Igualdad, cuya negociación se inició en Noviembre de 2023, entrará en vigor en diciembre del 2023 y mantendrá su vigencia hasta el mes de Diciembre del año 2027. Seis meses antes de la finalización del presente Plan se procederá con el proceso de negociación del siguiente Plan de Igualdad, en base a los informes de seguimiento anuales y evaluación final de este, así como de la actualización del diagnóstico de situación.

En caso de que durante la vigencia del plan se requiriera alguna modificación de este o bien se produjese cualquier modificación en la legislación que motivase una nueva negociación, ASOCIACIÓN PARKINSON ALICANTE procederá a revisar el texto del mismo y adecuarlo a las nuevas necesidades que hubiesen podido surgir, garantizando que dichas modificaciones son aprobadas por las personas legitimadas para ello según el RD 901/2020.

Será este el procedimiento a seguir para solventar posibles cambios que pudieran surgir de la aplicación del seguimiento, evaluación o revisión del Plan de Igualdad.

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

##### 4.1 Metodología de investigación

Con el fin de garantizar la plena objetividad del análisis de la situación de ASOCIACIÓN PARKINSON ALICANTE con respecto a la Igualdad, se ha contado con un equipo de trabajo integrado por la Comisión Negociadora del mismo y la empresa Índice Formación y Consultoría, como consultoría externa.

El diagnóstico ha tenido por objeto cumplir lo preceptuado por la legislación y, en concreto, realizar un análisis atendiendo a:

- ✓ *El principio de no discriminación*, comprobando que no hay discriminación directa ni indirecta, y que se toman decisiones no discriminatorias respecto al género.
- ✓ *El principio de igualdad de oportunidades*, realizando el análisis de prácticas que fomenten que las personas de uno y otro género tengan una situación equivalente

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 ASOCIACIÓN PARKINSON ALICANTE.

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. Dependiendo de la información disponible, las dos principales dimensiones de análisis de este diagnóstico son:

- Las características generales de la plantilla: distribución de la plantilla por sexos, edad, departamentos, tipos de personal, antigüedad, niveles y cargos, representación sindical, etc.
- Algunos aspectos relacionados con las condiciones laborales y la gestión del personal tales como la jornada, retribuciones, conciliación y corresponsabilidad, promoción interna, acoso sexual, formación, promoción profesional, etc.



Este diagnóstico está alimentado fundamentalmente de fuentes primarias y secundarias de carácter estadístico y documental.

Las **características** más representativas del proceso de recogida de datos llevado a cabo en ASOCIACIÓN PARKINSON ALICANTE 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:
  - Cuestionario dirigido a responsables de la entidad, que ha permitido recoger información cualitativa;
  - Cuestionario dirigido al departamento de recursos humanos, con la finalidad de recoger datos cuantitativos;
  - Cuestionario 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;
  - Análisis de información relativa a la publicidad, información corporativa, página web, e imagen de la entidad;
  - Realización de entrevistas semiestructuradas a informantes clave para obtener datos concretos de tipo cualitativo.

**TU EMPRESA SE COMPROMETE CON LA IGUALDAD  
¿PARTICIPA!**

**II PIO ASOCIACIÓN PARKINSON ALICANTE**

ESTAMOS EN PROCESO DE ELABORACIÓN DE NUESTRO II PLAN DE IGUALDAD, ACTUALMENTE NOS ENCONTRAMOS EN LA FASE DE DIAGNÓSTICO Y VUESTRAS OPINIONES, COMO PARTE DE LA ORGANIZACIÓN SON MUY VALIOSAS.

TE PRESENTAMOS UN CUESTIONARIO DE CARÁCTER ANÓNIMO Y ESTRICTAMENTE CONFIDENCIAL, NO EXISTEN RESPUESTAS CORRECTAS O INCORRECTAS Y LO QUE REALMENTE NOS INTERESA ES TU ESPONTANEIDAD Y SINCERIDAD.

<https://forms.gle/H56YSSjy2kyvatrR8>

**¡¡TE LLEVARÁ 5 MINUTOS!!**  
Dentro de tu Jornada Laboral

*Gracias*

Asociación Parkinson ALICANTE

estas fechas. Y las encuestas y datos cualitativos se han valorado durante los meses de Noviembre de 2023.

- **Fecha de realización del diagnóstico:** el estudio, análisis y redacción del informe diagnóstico se ha producido en los meses de Octubre a Noviembre 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.).



## 4.2 Áreas de Diagnóstico

Las Áreas para el diagnóstico mínimas vienen definidas por la legislación vigente. Dentro del área de selección y contratación observaremos la feminización de algunos puestos de trabajo. Hemos añadido cuatro áreas de mejora, abajo detalladas, que consideramos relevante dadas las características de la organización.

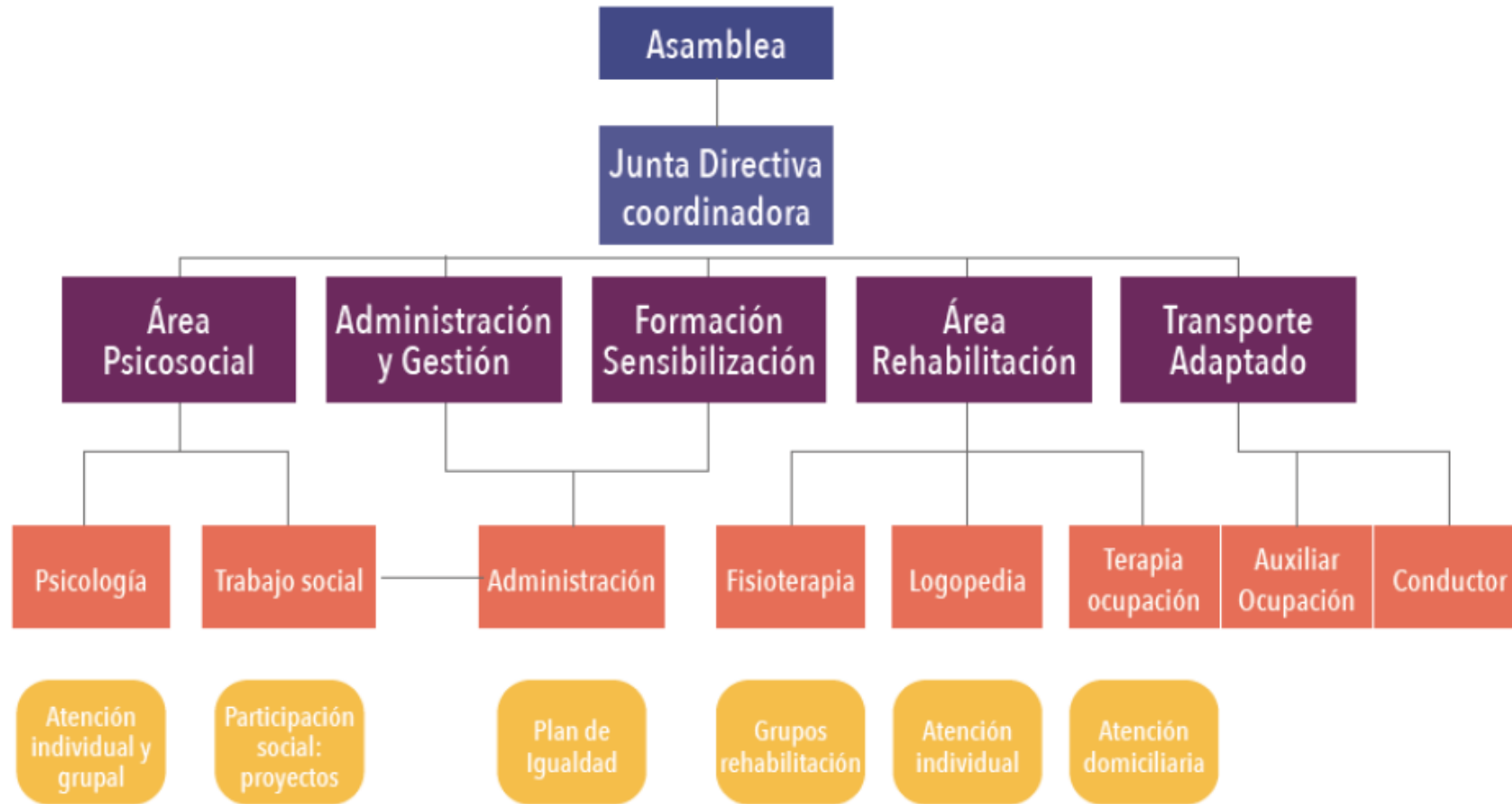
ÁREAS DE DIAGNÓSTICO
1-Área de actuación: PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN
2-Área de actuación: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL
3-Área de actuación: FORMACIÓN
4-Área de actuación: PROMOCIÓN PROFESIONAL
5-Área de actuación: RETRIBUCIONES Y AUDITORÍA RETRIBUTIVA
6-Área de actuación: INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA
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

### 4.3 Información básica de la empresa

DATOS DE LA EMPRESA						
Razón social	ASOCIACIÓN PARKINSON ALICANTE					
NIF	G53615795					
Domicilio social	C/ GENERAL PINTOS, 11-13 BAJO (03010-ALICANTE)					
Forma jurídica	ASOCIACIÓN					
Año de constitución	2001					
Responsable de la Entidad						
Nombre	ANA MARGARITA ALEJANDRE RUIZ					
Cargo	PRESIDENTA					
Telf.	966351951 - 626562040					
e-mail	info@parkinsonalicante.es					
Responsable de Igualdad						
Nombre	Mar Quesada Ballester					
Cargo	Coordinadora – Trabajadora Social					
Telf.	966351951 - 626562040					
e-mail	info@parkinsonalicante.es					
ACTIVIDAD						
Sector Actividad	Actividades Sanitarias Y De Servicios Sociales					
CNAE	8812					
Descripción de la actividad	Promocionar la autonomía personal y ofrecer apoyo integral a personas afectadas de Parkinson y sus familias.					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	Ámbito Provincial					
DIMENSIÓN A FECHA ACTUAL ( julio 2023)						
Personas Trabajadoras	Mujeres	8	Hombres	2	Total	10
Centros de trabajo	1- Alicante					
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Dispone de departamento de personal	No					
Representación Legal de Trabajadores y Trabajadoras	si					




#### 4.4 Organigrama





#### 4.5 Análisis cuantitativo de la plantilla

A continuación, presentamos los principales resultados del diagnóstico de situación inicial de la entidad, en tres apartados:

1. Análisis cuantitativo de la plantilla.
2. Auditoría Retributiva.
3. Análisis de igualdad por materias.

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

El objetivo de este análisis es conocer la realidad de las mujeres y hombres que la componen y como se organizan y gestionan esos recursos humanos, e identificar posibles brechas o sesgos de género al objeto de posibilitar la detección de espacios de mejora a favor de la igualdad entre hombres y mujeres en la entidad.

#### *ANÁLISIS POR SEXO DE LA PLANTILLA*

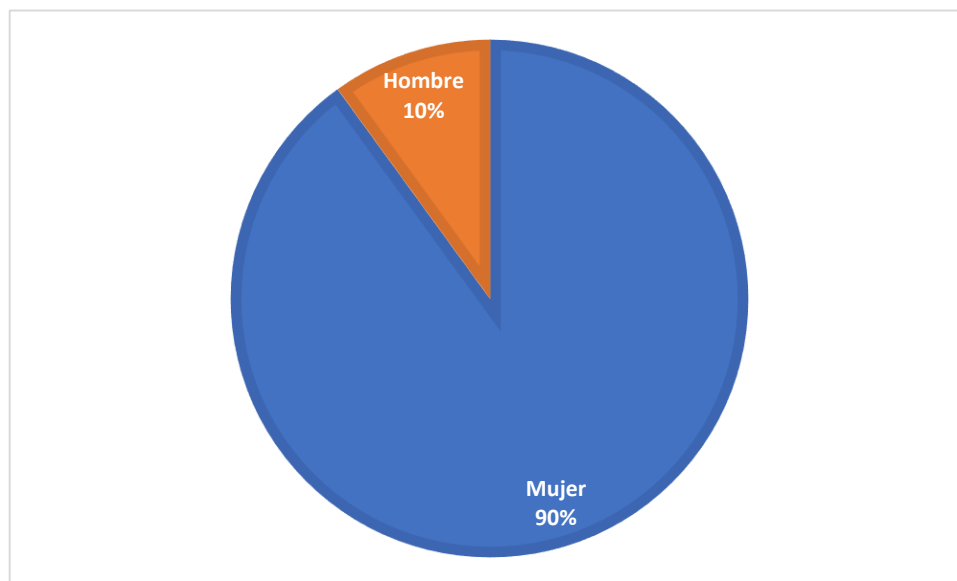
Con este indicador, podremos comprobar si existe una distribución equilibrada de trabajadores y trabajadoras o si, por el contrario, nos encontramos con una plantilla masculinizada o feminizada

La muestra de información recogida para elaborar este informe diagnóstico a nivel cuantitativo corresponde a una foto fija del año 2022, desde **enero de 2022 a diciembre de 2022**, la plantilla de la organización ha contado durante todo el año con un total de 10 personas: 9 mujeres y 1 hombre.

PLANTILLA AÑO 2022 ASOCIACIÓN PARKINSON ALICANTE		
Mujeres	Hombres	Total
9	1	10

Por tanto, observamos que existe una clara desproporción de la plantilla con relación al sexo, con una clara tendencia a estar feminizada.

Este indicador evidencia que el porcentaje de puestos en la plantilla distribuidos por sexos de la entidad supone, un 90% de mujeres frente a un 10% de hombres, por tanto, la representatividad está lejos de la distribución que marca la normativa en materia de igualdad (40-60 por ciento de cada sexo).



La Plantilla de Asociación Parkinson Alicante está altamente feminizada en línea con lo que sucede en el Tercer Sector de Acción Social; según último Informe que presenta la Plataforma ONG del *“Barómetro del Tercer Sector de Acción Social en España 2022: Innovación y transformación para una sociedad más justa”*, específicamente arroja la cifra que muestra que *“8 de cada 10 personas empleadas en el Tercer Sector de Acción Social son mujeres habiendo un 59% en órganos de gobierno frente al 30% de mujeres directivas en empresas españolas”*.

Esta distribución desigual de trabajadoras y trabajadores es una característica del mercado laboral en todo el mundo y está relacionada, directamente, con estereotipos de género que definen qué se considera propio de las mujeres y los hombres y los ámbitos donde deben desarrollar sus actividades. Y así, se espera, y se considera natural, que las mujeres centren su actividad en aquellos sectores en que predominen las relaciones interpersonales, como las pertenecientes al Tercer Sector y los hombres en aquellos que requieran la aplicación de la fuerza o la tecnología



Por tanto, considerando que en la entidad ASOCIACIÓN PARKINSON ALICANTE la representatividad no está equilibrada según la distribución que marca la normativa en materia de igualdad. Existe un desequilibrio en la plantilla, al haber mayor número de mujeres que hombres, considerando que las plantillas equilibradas entran en tono a un rango de 40-60%.

Estos datos evidencian que la empresa desempeña su labor en el sector de los cuidados, servicios sociales y la atención especializada, que 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.



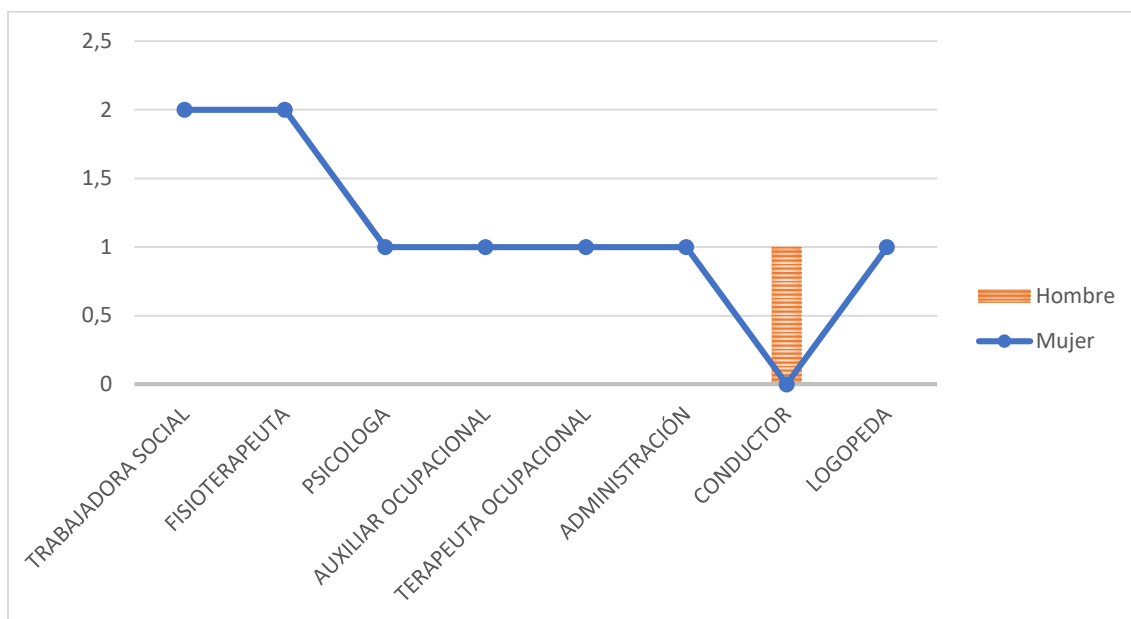
En la tabla se puede observar cómo está distribuida la plantilla según perfil profesional, atendiendo al sexo. La representación muestra desequilibrio en cuanto a la participación de hombres y mujeres según su puesto de trabajo, atendiendo los puestos ocupados por sexo a una condición clara de estereotipos de género, visible en la entidad como reflejo de la sociedad.

<b>PUESTOS</b>			
<b>Puesto de Trabajo</b>	<b>Mujer</b>	<b>Hombre</b>	<b>Total, general</b>
TRABAJADORA SOCIAL	2	0	2
FISIOTERAPEUTA	2	0	2
PSICOLOGA	1	0	1
AUXILIAR OCUPACIONAL	1	0	1
TERAPEUTA OCUPACIONAL	1	0	1
ADMINISTRATIVA	1	0	1
CONDUCTOR	0	1	1
LOGOPEDA	1	0	1
<b>Total, general</b>	<b>9</b>	<b>1</b>	<b>10</b>

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, así como el de CONDUCTOR, claro ejemplo de la situación existente en ASOCIACIÓN PARKINSON ALICANTE.

<b>Puesto de trabajo</b>	<b>Hombre</b>	<b>Total, general</b>
CONDUCTOR	1	1
Total, general	1	1

Mención particular debe hacerse a los datos que aluden al perfil de CONDUCTOR que están referido a 1 personas, el único hombre de la plantilla en el año 2022 trabajado de muestra, y que la mujer tiene nula representatividad estadística en el dato, ocupando los hombres el 100% de puestos disponibles en esa categoría considerándose un área vinculada a una ocupación socialmente - masculinizada, perpetuando una situación, que pone en evidencia también la masculinización de determinados ámbitos de actividad en la sociedad



De entre las 8 categorías profesionales algunas de ellas destacan por una sobrerrepresentación de las mujeres como sucede en el caso de TRABAJADORA SOCIAL o en el de FISIOTERAPEUTA en el que las mujeres ocupan un 100% de la plantilla de ese perfil profesional, considerándose áreas vinculadas a ocupaciones socialmente – feminizadas, siendo puestos ocupados por más de una persona.



Una mirada a la concentración de las mujeres en la estructura departamental de ASOCIACIÓN PARKINSON ALICANTE refrenda que:

1. Los hombres sólo son mayoritarios en el puesto:
  - Conductor
2. Y las mujeres ocupan la mayoría en los puestos:  
TRABAJADORA SOCIAL, FISIOTERAPEUTA, PSICOLOGA, AUXILIAR OCUPACIONAL, TERAPEUTA OCUPACIONAL, ADMINISTRATIVA y LOGOPEDA

La concentración de hombres y mujeres en diferentes departamentos vinculados con áreas de actuación tradicionalmente masculinas o femeninas muestra una clara segregación sectorial en ASOCIACIÓN PARKINSON ALICANTE.

### *ANÁLISIS POR DIVERSIDAD DE LA PLANTILLA*

Con lo que respecta a los puestos de trabajo ocupados por personas con discapacidad no hay ninguna desempeñando puestos de dirección o altos cargos, pero sí la hay a nivel operativo, siendo un total de 1 personas, que es representado por el único hombre de la plantilla, en el año analizado.



No se encuentra en esta plantilla de trabajadores, personas extranjeras.

## ANÁLISIS POR EDAD DE LA PLANTILLA

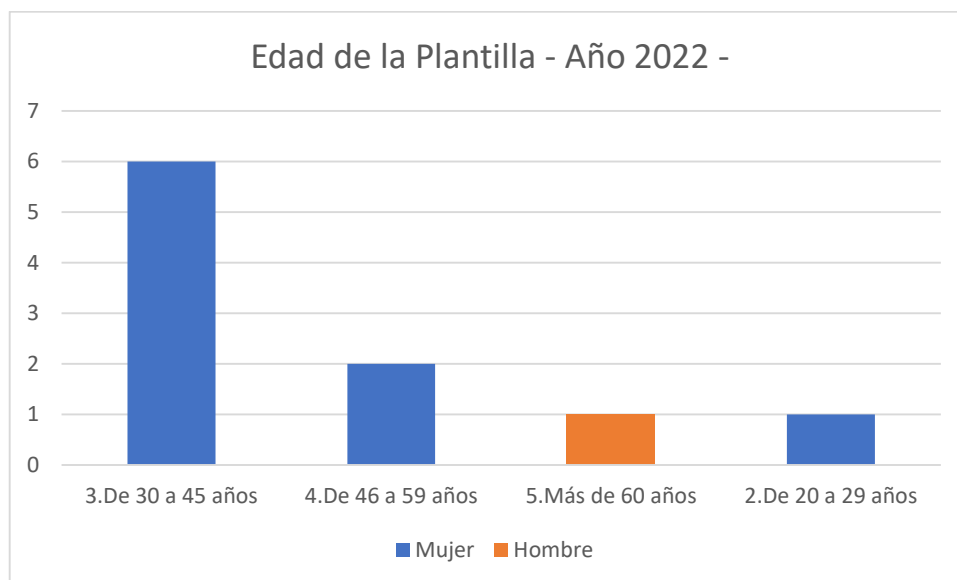
La **media de edad general** en la plantilla se encuentra en **39,6 años**.

La **media de edad en la plantilla femenina** se sitúa en los **37,3 años**.

La **media de edad de la plantilla masculina** corresponde a la edad del único hombre contratado en el año de muestra, **60 años**.

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

EIDADES			
Franja de edades	Mujeres	Hombres	Total, general
Menos de 20 años	0	0	0
De 20 a 29 años	1	0	1
De 30 a 45 años	6	0	6
De 46 a 59 años	2	0	2
De más de 60 años	0	1	1
<b>Total, general</b>	<b>9</b>	<b>1</b>	<b>10</b>

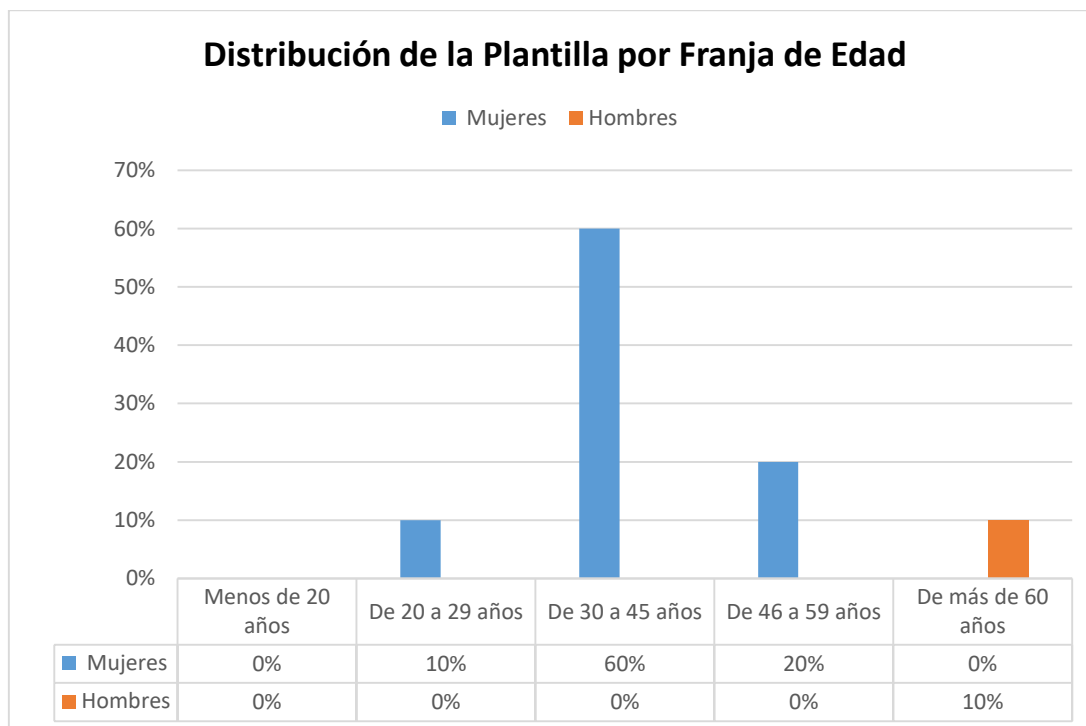


Se produce una sobrerrepresentación femenina en todos los tramos de edad más jóvenes (de 30 a 45 años, 46 a 59 años y de 20 a 29 años) más representados en la entidad. As u vez estos tramos, y especialmente el de 30 a 45 años son el mayoritario para la plantilla en la Asociación PARKINSON Alicante.

El único hombre de la plantilla corresponde a la franja de edad de más longeva, con más de 60 años.

Nos encontramos ante una plantilla joven, dado que, la mayoría de esta corresponde a la franja de edad de 30 a 45 años, suponiendo un 60% de la representación del personal de la entidad en el año 2022.

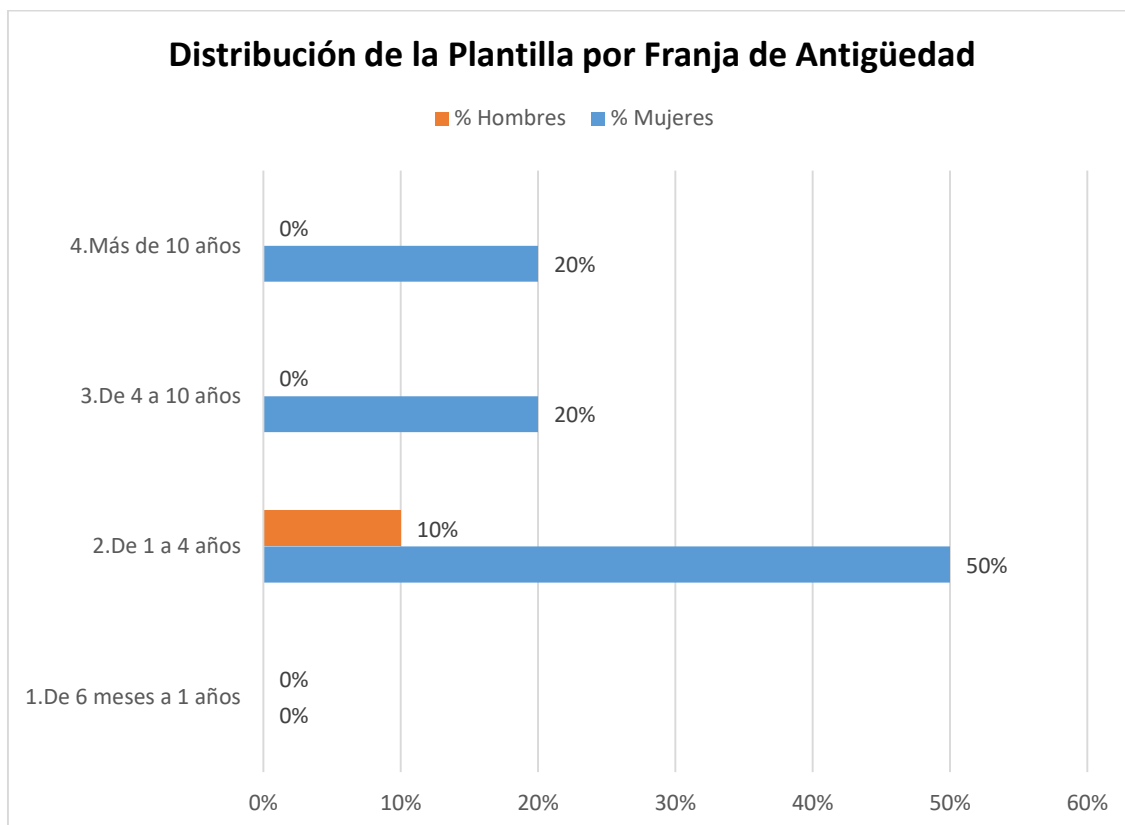
Franja de edades	Mujeres	Hombres
Menos de 20 años	0%	0%
De 20 a 29 años	10%	0%
De 30 a 45 años	60%	0%
De 46 a 59 años	20%	0%
De más de 60 años	0%	10%





### ANTIGÜEDAD DE LA PLANTILLA

La antigüedad de la plantilla tras realizar su análisis muestra que, existe paridad y se da una equiparable tendencia a la estabilidad media en todas las franjas de antigüedad.



En el tramo de más de 10 años encontramos dos únicas mujeres, que suponen un 20% de la `plantilla y ningún hombre, dato que refleja la ausencia, por tanto, en tramos de antigüedad superiores a este período mínimo analizado de ambos sexos.

La antigüedad del único hombre de la plantilla está en el tramo de antigüedad más representativo de la entidad, de 1 a 4 años.

Es destacable, que no hay contrataciones recientes con tiempo de antigüedad inferior a 1 año, al menos en este año 2022 analizado para este diagnóstico.

<b>ANTIGÜEDAD</b>			
<b>Franja de antigüedad</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>	<b>Total, general</b>
<b>1. Menos de 6 meses</b>	0	0	0
<b>2. De 6 meses a 1 años</b>	0	0	0
<b>3. De 1 a 4 años</b>	5	1	6
<b>4. De 4 a 10 años</b>	2	0	2
<b>5. Más de 10 años</b>	2	0	2
<b>Total, general</b>	9	1	10

El tramo de 1 a 4 años muestra una sobrerrepresentación femenina, ocupando la mujer en esa franja 50 % del total de la plantilla trabajadora.

<b>Franja de antigüedad</b>	<b>% Mujeres</b>	<b>% Hombres</b>
<b>1. De 6 meses a 1 años</b>	0%	0%
<b>2. De 1 a 4 años</b>	50%	10%
<b>3. De 4 a 10 años</b>	20%	0%
<b>4. Más de 10 años</b>	20%	0%

En el resto de los tramos hay 20% de mujeres y hasta un 10% hombres. Dado el desequilibrio de la plantilla, en ninguno de los tramos de antigüedad podemos observar un equilibrio absoluto entre ambos sexos, de esto cabe deducir una tendencia de contratación en los últimos años a una plantilla que mantiene el desequilibrio con relación al sexo.

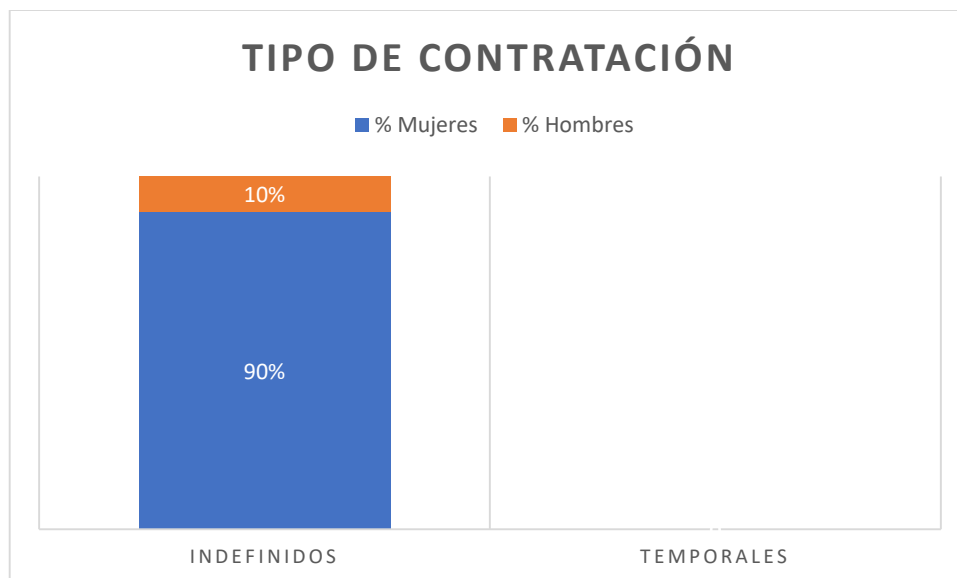
De los datos resultantes del análisis de la antigüedad de la plantilla se puede extraer que, la misma se mantiene bastante estable en el caso de las mujeres trabajadoras, estando justificado este aspecto dada la mayor cantidad de mujeres que de hombres y por el tipo de trabajo desempeñado y características de la entidad.

### TIPOS DE CONTRATOS Y JORNADA

En este apartado, destacamos que a nivel general se percibe que la plantilla es estable, y **la totalidad de contrataciones son indefinidas.**

#### TIPOS DE CONTRATOS

Tipo de Contrato	Mujeres	Hombres	Total, general
<b>Indefinidos</b>	9	1	10
<b>Temporales</b>	0	0	0
<b>Total, general</b>	9	1	10



Inexistente incidencia de la temporalidad en la plantilla trabajadora de Asociación Parkinson Alicante.

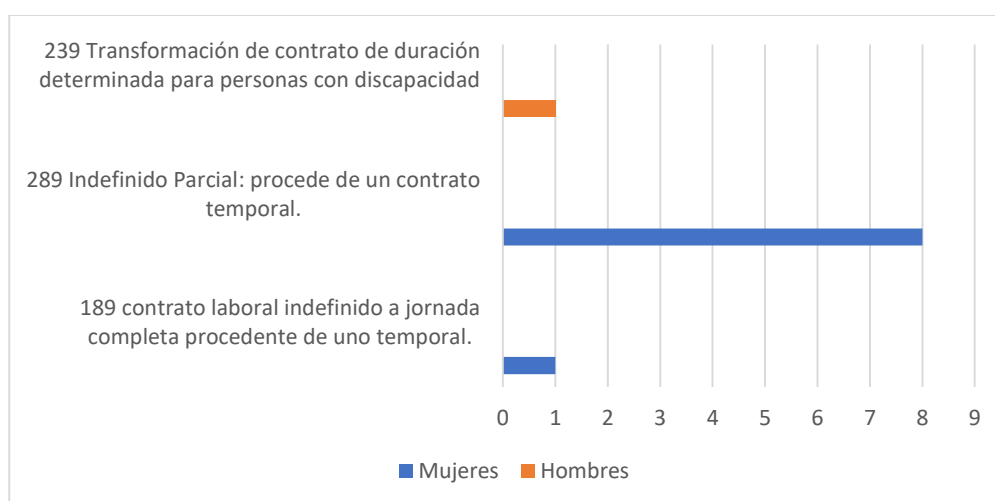
Tipos de contratos	Mujeres	Hombres	Total, general
189 contrato laboral indefinido a jornada completa procedente de uno temporal.	1	0	1
289 indefinido Parcial: procede de un contrato temporal.	8	0	8
239 transformación de contrato de duración determinada para personas con discapacidad	0	1	1
<b>Total, general</b>	<b>9</b>	<b>1</b>	<b>10</b>

En el análisis encontramos mayor incidencia de contrato indefinido que proviene de tipo temporal en Mujeres (239 y 189).

Siendo predominante en hombres el tipo de contrato indefinido que proviene de un contrato de duración determinada para personas con discapacidad, dado que el único hombre contratado en la plantilla dispone de esta modalidad de contrato (239).

239	Indefinidos	Parcial	Transformación de contrato de duración determinada para personas con discapacidad
289	Indefinidos	Parcial	Procede de un contrato temporal
200	Indefinidos	Parcial	Ordinario
189	Indefinidos	Completo	Contrato laboral indefinido a jornada completa que procede de uno temporal

Existe diferencia en cuanto al sexo en la distribución del origen de contratos indefinidos.



tipo de contrato	hombres	mujeres
<b>Indefinido</b>	100%	100%

Por tanto, respecto de la plantilla laboral de la entidad, se desglosa en cuanto a la contratación de manera que, en el momento tomado para este análisis toda la plantilla, hombres y mujeres, tienen un contrato tipo indefinido. Y el tipo de contratación tiende exclusivamente a ser indefinida.

### Tipos de jornadas

Si analizamos el tipo de jornada de la plantilla trabajadora de Asociación Parkinson Alicante, en la siguiente tabla comprobamos la tendencia mayoritaria al tipo de jornada parcial, dándose en un 90% de los casos.

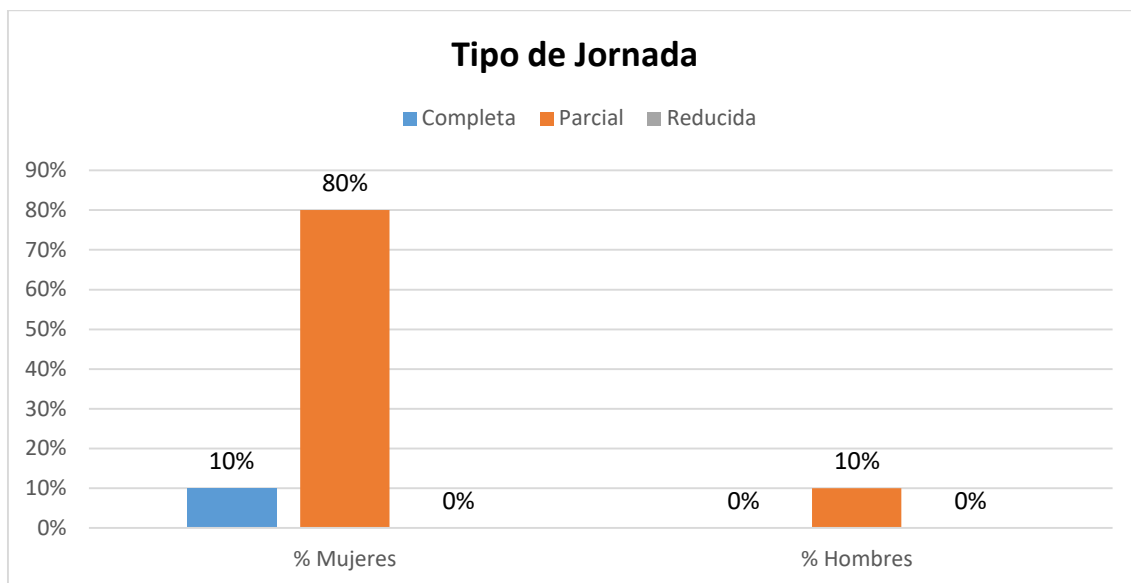
189	Indefinidos	Completo	Contrato laboral indefinido a jornada completa que procede de uno temporal
-----	-------------	----------	--

En este caso, tan sólo una mujer disfruta del contrato indefinido a jornada completa y ocupa el puesto de Fisioterapeuta en la entidad. El resto de plantilla, tanto mujeres como el hombre contratado en la muestra analizada correspondiente al año 2022, está contratada a jornada parcial.

JORNADA			
Tipo de Jornada	Mujeres	Hombres	Total, general
<b>Completa</b>	1	0	1
<b>Parcial</b>	8	1	9
<b>Reducida</b>	0	0	0
<b>Total, general</b>	9	1	10

En un análisis por sexos, en cuanto al tipo de jornada, detectamos que del total de la plantilla:

- Jornada Parcial 8 mujeres y 1 hombre.
- Jornada Completa, una mujer.



No se haya ningún caso en la plantilla de jornada reducida.

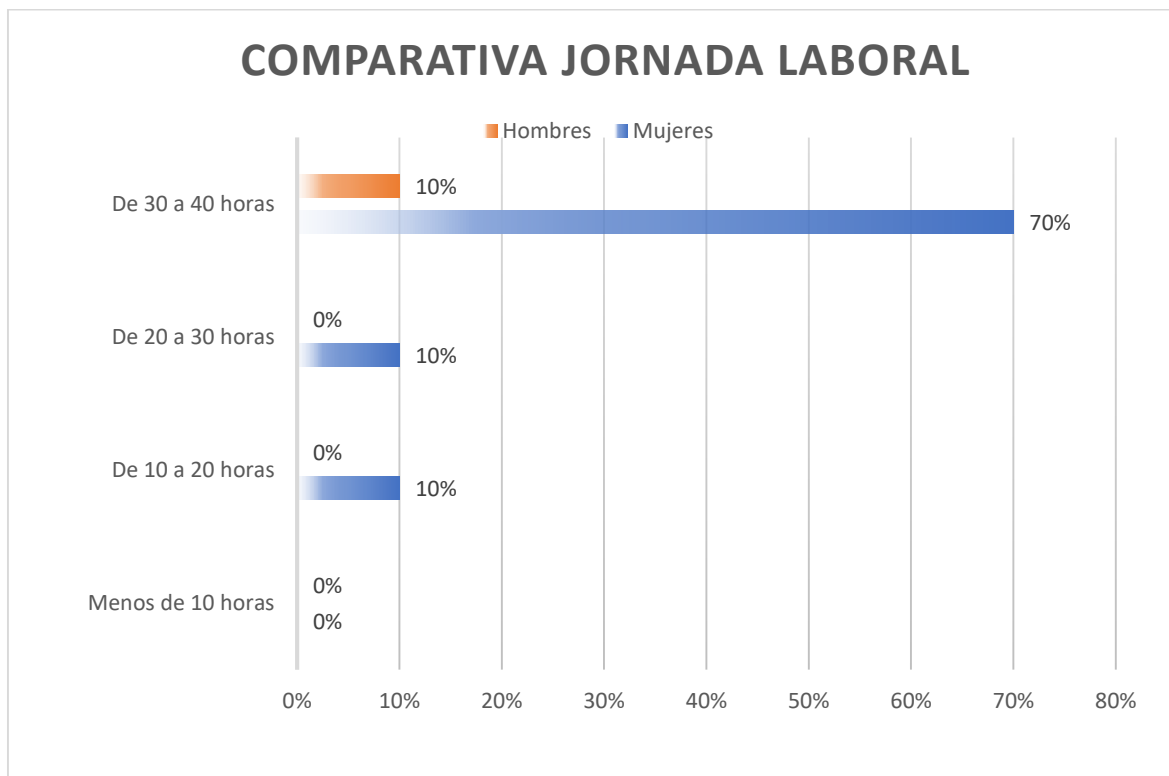
Tipo de Jornada	% Mujeres	% Hombres
Completa	10%	0%
Parcial	80%	10%
Reducida	0%	0%

La mayor representación de la plantilla trabajadora en el tipo de jornada se encuentra, con un 90% de representación en la jornada parcial, está se compone por 8 mujeres de la plantilla (80%) y el único hombre de la plantilla (10%).

En cuanto al número de horas trabajadas, la muestra analizada desprende los siguientes datos:

**HORAS SEMANA**

Jornada laboral semanal	Mujeres	Hombres	Total, general
Menos de 10 horas	0	0	0
De 10 a 20 horas	1	0	1
De 20 a 30 horas	1	0	1
De 30 a 40 horas	7	1	8
<b>Total, general</b>	9	1	10



El análisis de estos datos nos refrenda, que se da el caso en dos mujeres de la plantilla de las menores franjas horarias contratadas. En este caso:

- Una mujer que supone el 10% de la plantilla trabajadora está contratada de 20 a 30 horas.
- Una mujer que supone el 10% de la plantilla trabajadora está contratada de 10 a 20 horas.

Siendo las menores jornadas de toda la plantilla trabajadora.

El resto de plantilla, que supone un 80% de las personas contratadas se encuentran en la franja de 30 a 40 horas, siendo la mayoría de ellas contratadas por menos de 40 horas.

La media de horas de la plantilla trabajadora se encuentra 30,7 horas semanales.

Jornada laboral semanal	Mujeres	Hombres
Menos de 10 horas	0%	0%
De 10 a 20 horas	10%	0%
De 20 a 30 horas	10%	0%

De 30 a 40 horas	70%	10%
------------------	-----	-----

### NIVEL DE FORMACIÓN POR SEXO

Se observa que el máximo nivel alcanzado es el de Licenciatura/Grado encontrando un total de 8 mujeres contratadas en la plantilla con esta formación.

Cabe destacar que, el nivel mínimo de estudios se corresponde con estudios primarios, distribuidos en un total de 1 hombre (el único de la plantilla), que desempeña el puesto de conductor, poniendo este hecho de manifiesto que, los hombres con bajos niveles de estudios se incorporan siendo mano de obra factible para puestos como el desempeñado.

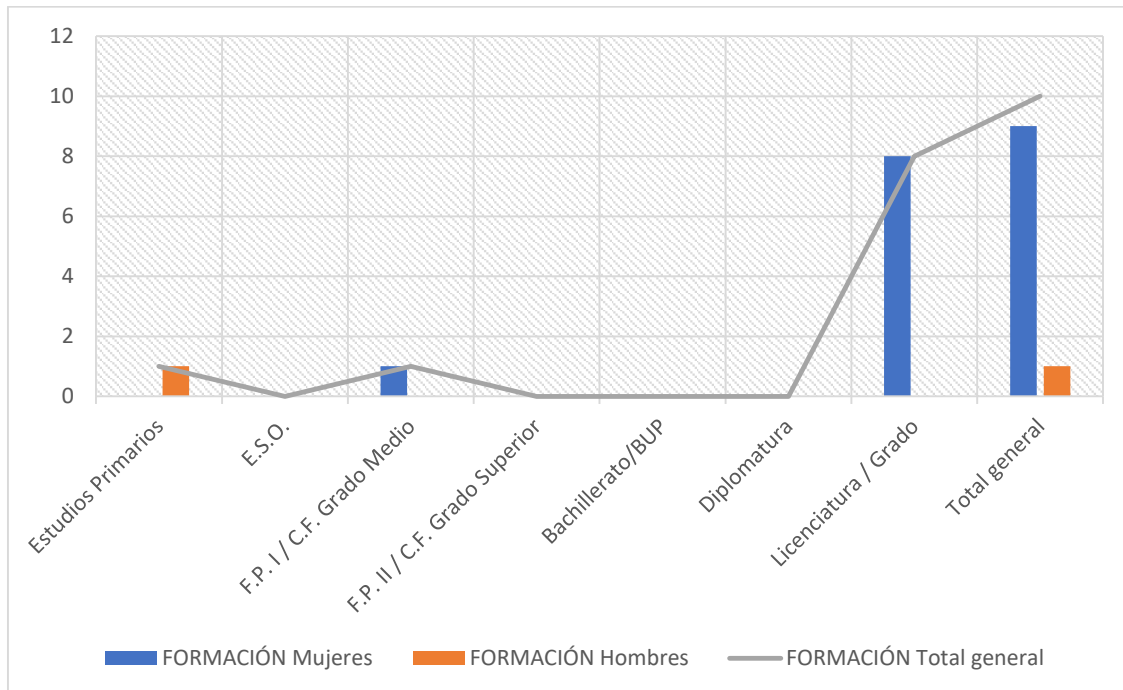
### FORMACIÓN

Nivel de Formación	Mujeres	Hombres	Total general
Estudios Primarios	0	1	1
E.S.O.	0	0	0
F.P. I / C.F. Grado Medio	1	0	1
F.P. II / C.F. Grado Superior	0	0	0
Bachillerato/BUP	0	0	0
Diplomatura	0	0	0
Licenciatura / Grado	8	0	8
<b>Total general</b>	9	1	10

En todos los niveles de estudios de la muestra, el número de mujeres con estudios en esos niveles es mayor al de los hombres puesto que, el cómputo total de la plantilla es mayor en número el de las mujeres que el del total de los hombres que la conforman, a excepción del nivel de estudios primarios que está formado por 1 único hombre, así como en el nivel Licenciatura/grado encontramos la mayoría de la plantilla, representada por 8 mujeres, no pudiendo comparar en otros casos la paridad entre mujeres y hombres al ser ocupados de manera unitaria por cada uno de los sexos.

La tendencia en el nivel de estudios es clara al nivel de Licenciatura/Grado en mujeres, siendo el nivel de estudios y sexo con mayor representación en la plantilla.





Del análisis se desprende, que la plantilla trabajadora de Asociación Parkinson Alicante, tiene un nivel de formación alto en su mayoría, entendiéndose que este requisito será parte de sus criterios dentro del área de Selección de personal.

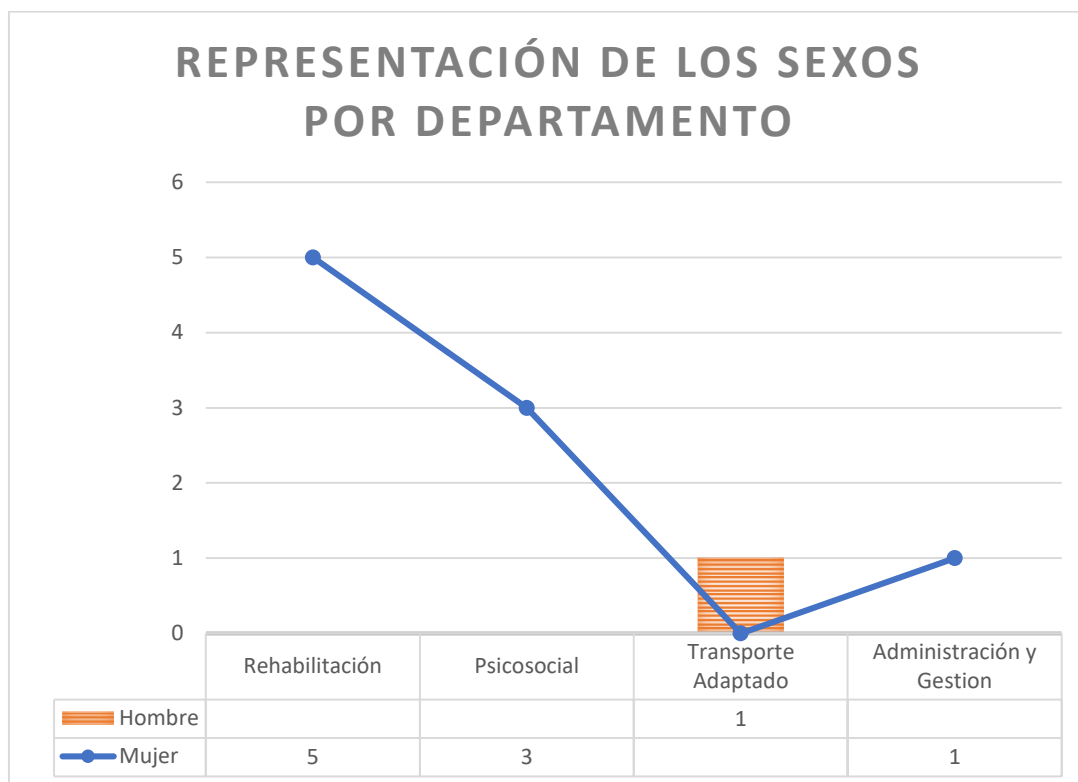
### *DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR DEPARTAMENTO Y NIVEL JERÁRQUICO*

En este apartado debemos reflejar que la coordinación general de la entidad, actualmente está a cargo de dos mujeres, que coinciden con el puesto de Coordinación y Administración.

Del análisis de los departamentos de la entidad, se puede apreciar como el departamento que aglutina a mayor número de trabajadoras es el de "REHABILITACIÓN" seguido por el departamento "PSICOSOCIAL".

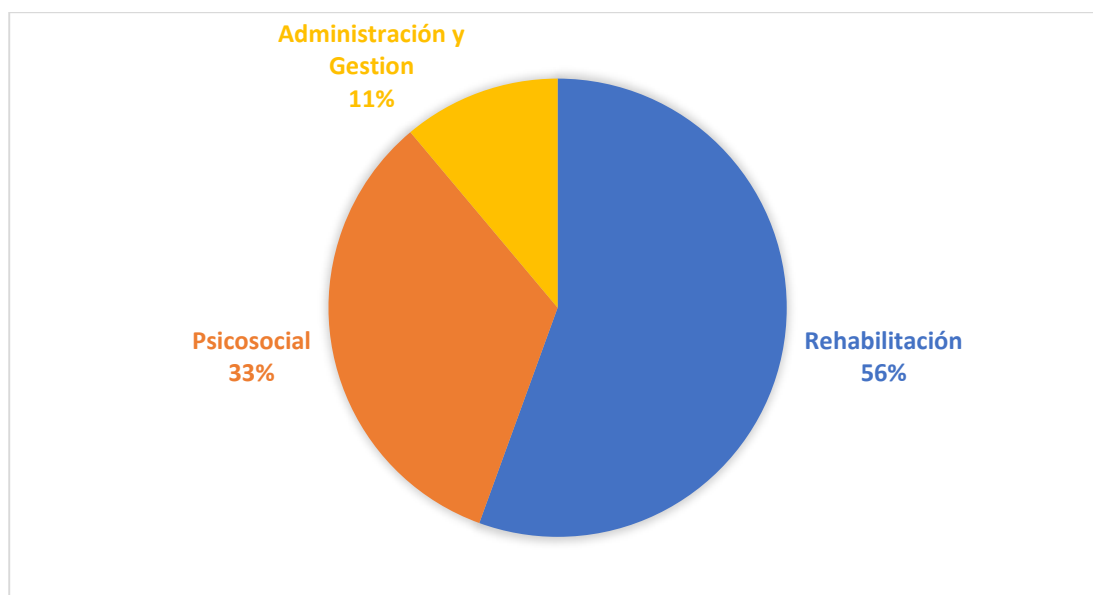
Ambos departamentos están cubiertos por un 100% de mujeres, encontrando 5 mujeres en el de rehabilitación y 3 mujeres en departamento psicosocial. Estos departamentos suponen el 80% de la plantilla trabajadora.

El resto de los departamentos que también cuentan con una composición feminizada, salvo el correspondiente a Transporte adaptado que dispone de un solo hombre.



En el análisis por DEPARTAMENTO, encontramos que, de un total de 4 departamentos, 3 están feminizados, 1 masculinizado y ninguno de ellos son mixtos.

*Los puestos ocupados únicamente por mujeres son:*



*Los puestos ocupados exclusivamente por hombres son:*

Puestos de Trabajo	Hombre
<b>Conductor</b>	1
Total general	1

No se han podido comparar departamentos y/o puestos con una composición mixta

En un análisis por sexos, encontramos que se produce feminización en los puestos de responsabilidad, al estar ocupado el puesto de mayor responsabilidad en la entidad por dos únicas figuras femeninas. No se puede apreciar segregación horizontal en la entidad puesto que, la mayoría de los puestos están ocupados de manera unipersonal por hombres o mujeres, y no hay puestos que se pueden comparar de manera mixta, pero como se explicaba anteriormente, es debido a que la entidad recibe mayor número de candidaturas del sexo femenino que del masculino.

Es necesario señalar, como refuerzo de este análisis, que a su vez la Presidencia de la Junta Directiva de la Asociación, también está representada por una mujer.

La perpetuación de los roles femeninos y masculinos tradicionalmente instaurados en la sociedad han operado claramente en la elección de las ocupaciones, lo que se traduce en un acceso a los puestos a mujeres y hombres segmentado conforme a estos patrones

## 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.

PUESTOS			
Puesto de Trabajo	Mujer	Hombre	Total general
<b>Administración</b>	1	0	1
Licenciatura / Grado			
<b>Logopeda</b>	1	0	1
Licenciatura / Grado			
<b>Auxiliar Ocupacional</b>	1	0	1
Licenciatura / Grado			
<b>Conductor</b>	0	1	1
Estudios primarios			
<b>Fisioterapeuta</b>	2	0	2
Licenciatura / Grado			
<b>Terapeuta Ocupacional</b>	1	0	1
Licenciatura / Grado			
<b>Psicología</b>	1	0	1
Licenciatura / Grado			
<b>Trabajadora Social</b>	2	0	2
Licenciatura / Grado			
<b>Total general</b>	<b>9</b>	<b>1</b>	<b>10</b>

Así, las mujeres están claramente sobrerrepresentadas, en los puestos/estudios relacionados con las tareas vinculadas al ámbito del cuidado y sanitario como fisioterapeutas y psicólogas, en el ámbito educativo como logopedas, auxiliar y terapeuta ocupacional, y en el ámbito del trabajo social.

Todas estas ocupaciones están asociadas en la sociedad patriarcal al rol femenino. Los hombres llegan por su parte a ocupar determinados puestos de trabajo en ocasiones en exclusividad, como es el caso del conductor, ámbito en el que el acceso de las mujeres a esta especialidad ha estado muy restringido hasta años recientes.

La diferencia formativa comparable desglosada por sexos entre mujeres y hombres no puede compararse en ningún puesto. La comparación que si resulta equitativa es la

homogeneidad de titulación requerida en el acceso al resto de puestos representados por mujeres.

### *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, se tratará 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.

#### Nº Hijos/as menores de 12 años

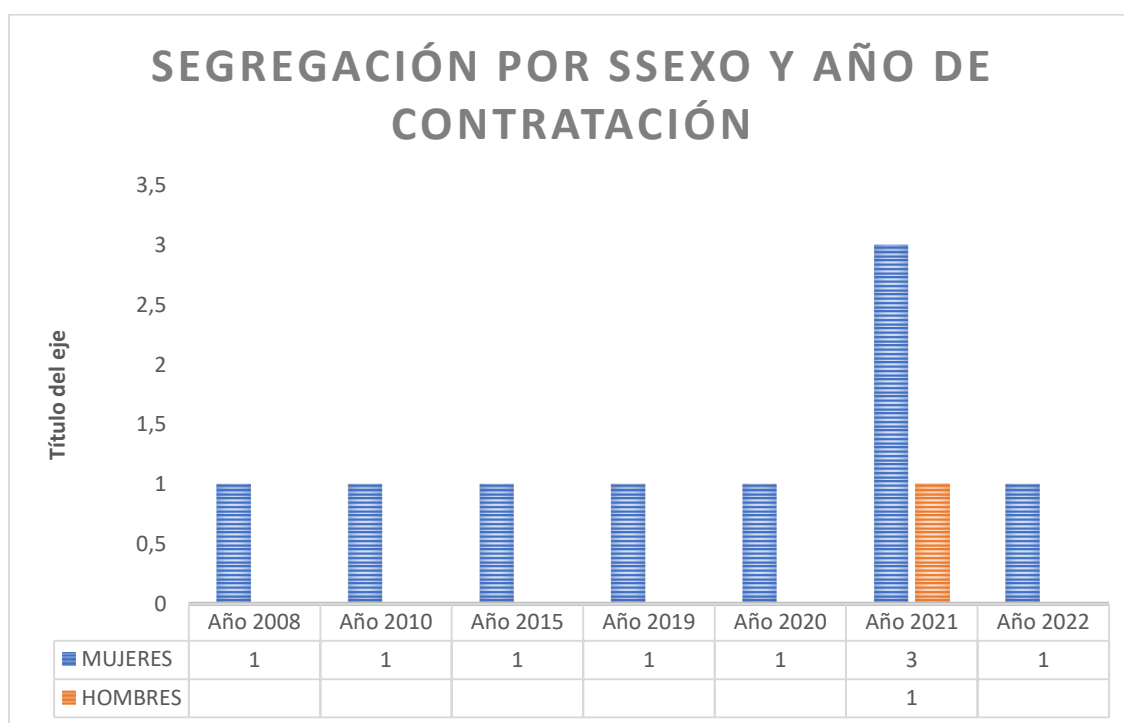
Puesto de Trabajo	Mujer con 1 HIJO/A	Mujer con 2 HIJO/A	HOMBRE con 1 HIJO/A	HOMBRE con 2 HIJO/A	N.º Total de hijos/as menores de 12 años
TRABAJADORA SOCIAL	0	1	0	0	1
FISIOTERAPEUTA	0	0	0	0	0
PSICOLOGA	0	1	0	0	1
AUXILIAR OCUPACIONAL	1	0	0	0	1
TERAPEUTA OCUPACIONAL	0	0	0	0	0
ADMINISTRATIVA	0	0	0	0	0
CONDUCTOR	0	0	0	0	0
LOGOPEDA	0	0	0	0	0
<b>Total general</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3</b>
<b>Total plantilla con hijos/as menores 12 años</b>	<b>3</b>		<b>0</b>		<b>3</b>
<b>N.º Total de hijos/as menores de 12 años</b>	<b>5</b>		<b>0</b>		<b>5</b>

El total de hijos e hijas menores de 12 años en la plantilla trabajadora de Asociación Parkinson Alicante es de 5 menores.

Se puede observar cómo un total 2 mujeres, tienen 2 descendientes menores de 12 años a su cargo y sin diversidad funcional. Y una única mujer tiene un descendiente menor de 12 años.

En cuanto a ascendientes a su cargo encontramos que no hay ninguna mujer ni ningún hombre en el que se de esta circunstancia.

### EVOLUCIÓN DE LA CONTRATACIÓN



En 2021, su año de mayor volumen de contratación, se produjeron un total de 4 incorporaciones, de las cuales, fueron 1 hombre y 3 mujeres. En 2022, año de la muestra de este diagnóstico se produjo una sola contratación, de una mujer.

En cuanto a la finalización de contrato o baja en la entidad, en el año reflejado no se ha producido ninguna, manteniendo a la totalidad de su plantilla.

Los datos nos muestran que entre los años 2008 y 2020 las contrataciones han sido más beneficiosas para las mujeres, existiendo una tendencia exclusiva por su contratación.

Siendo en el año 2021 la contratación masculina, incorporando, 1 hombre en la plantilla.

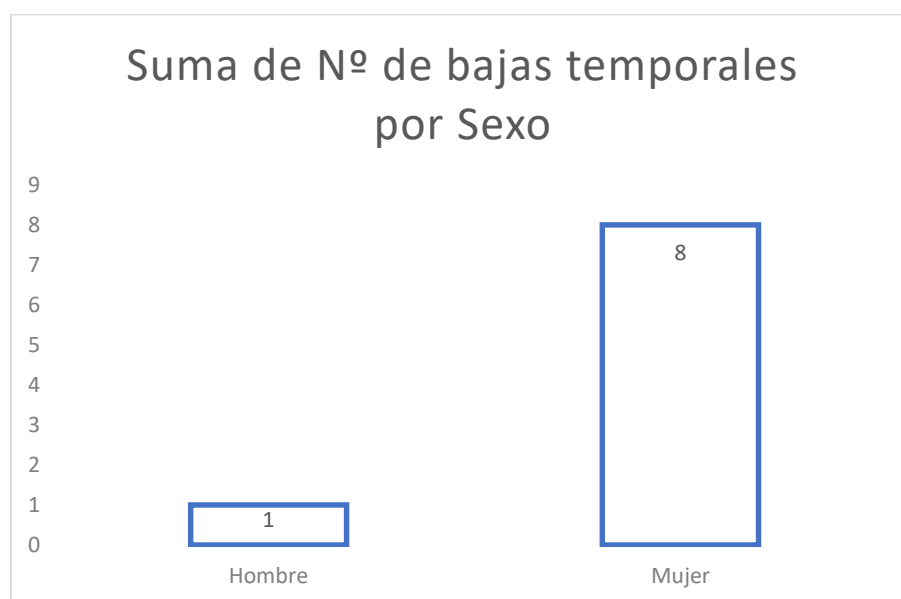
La primera contratación masculina reflejada en estos datos se da en el año 2021 para el puesto de conductor.

### *PERMISOS CONCEDIDOS A LA PLANTILLA*

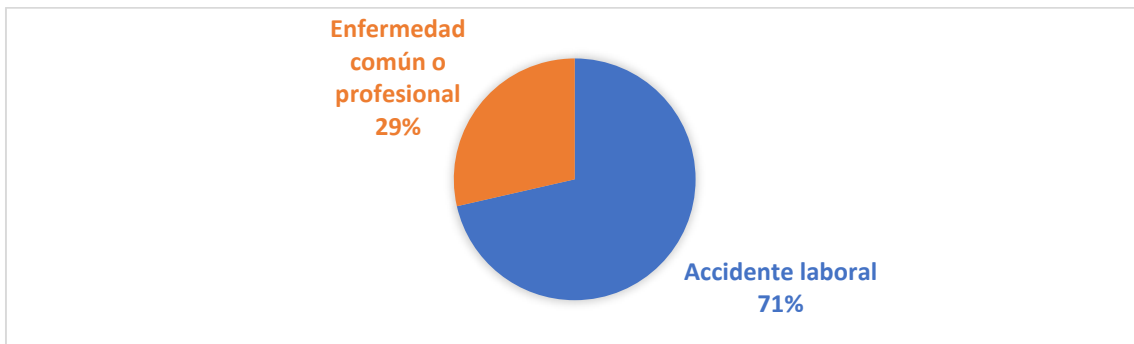
La entidad aporta datos acerca de los permisos concedidos a la plantilla, y los mismos han sido inexistentes en lo reflejado en el año 2022. Dándose la situación de que ninguna persona trabajadora ha requerido de permiso para ninguna de las situaciones previstas para ellos (Maternidad, paternidad, cuidados, fallecimiento o enfermedad de familiar, etc..).

### *BAJAS INCAPACIDAD TEMPORAL A LA PLANTILLA*

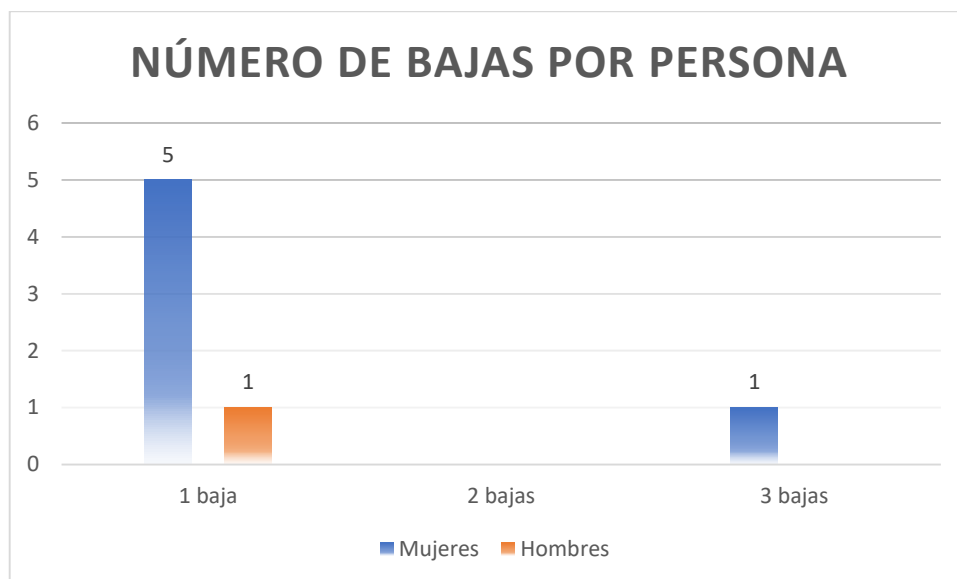
Por otro lado, la entidad aporta datos de las bajas por IT que se han producido a lo largo de 2022 y, por tanto, se puede realizar un análisis más exhaustivo con respecto a este ámbito.



Del total de 9 bajas por incapacidad temporal de la plantilla trabajadora, 8 han sido solicitadas por 6 mujeres y 1 por un hombre.



Se denota una **alta incidencia en accidente laboral**, suponiendo las bajas solicitadas por este motivo hasta un 71% del total de bajas solicitadas por la plantilla trabajadora de la entidad.



En cuanto al número de bajas, se ha dado el caso 1 mujer que ha necesitado hasta 3 bajas en el período de 2022 analizado. Mientras el resto de personal de la plantilla que ha necesitado solicitar baja por incapacidad temporal lo han hecho una sola vez en ese mismo año.



#### 4.6 Auditoría Retributiva

### INFORME DE AUDITORÍA RETRIBUTIVA 2022

#### 1. ENTIDAD Y DATOS DEL PROYECTO

<b>Razón social y NIF</b>	"ASOCIACIÓN PARKINSON ALICANTE"			
<b>NIF</b>	G53615795			
<b>Sector/Actividad</b>	Atención a personas con discapacidad			
<b>Plantilla (N.º hombres y N.º mujeres)</b>	10 personas			
	Hombres	1	Mujeres	9
<b>Convenio Colectivo de aplicación</b>	<i>VIII Convenio colectivo laboral autonómico de centros, entidades y servicios de atención a personas con discapacidad de la Comunidad Valenciana, código 80000335011999.</i>			
<b>Vigencia</b>	La auditoría retributiva tendrá la vigencia del plan de igualdad del que forma parte, salvo que se determine otra inferior en el mismo (artículo 7.2 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre).			
<b>Fecha informe</b>	28/01/2024			
<b>Datos del informe</b>	01/01/2022 – 31/12/2022			

#### 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 I Plan de Igualdad para el período comprendido entre **Diciembre de 2023 y Diciembre de 2027.**

#### 4. FASES Y METODOLOGÍA

La empresa es responsable de la realización de la auditoría. **El informe de Registro Retributivo** que aporta la entidad para llevar a cabo la Auditoría Retributiva se ha **elaborado por parte de la entidad**, por lo que los datos con los que se ha trabajado son los facilitados por la misma.

Asimismo, corresponde a la comisión negociadora del plan de igualdad la elaboración del diagnóstico de las condiciones de trabajo, incluido el diagnóstico negociado de la auditoría retributiva, tal y como establece el artículo 46.2 de la LOI, así como la elaboración del plan de actuación. Los resultados del informe de auditoría formarán parte del contenido del diagnóstico del plan de igualdad.

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 ASOCIACIÓN PARKINSONALICANTE, sitas en C/ GENERAL PINTOS, 11-13 BAJO (03010-ALICANTE) 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 Asociación PARKINSON Alicante.

El registro retributivo es una imagen documentada de lo que ocurre en la empresa desde el punto de vista retributivo durante un periodo de referencia temporal concreto que coincide con el año natural. El periodo temporal usado es el año natural de 2022.

Visto el Registro retributivo, contiene todas las retribuciones efectivamente satisfechas y percibidas en el periodo de referencia (año 2022), independientemente de su fecha de devengo. la herramienta del registro incorpora dos tipos de información:

a) Importes efectivos, información obligatoria. Para este cálculo, se consideran los importes efectivos correspondientes a las retribuciones satisfechas a cada persona, y para cada una de sus diferentes situaciones contractuales.

b) Importes equiparados, de carácter voluntario. Para este cálculo, en cambio, para cada persona solamente se considera la última de las situaciones contractuales, en el caso de que fueran varias durante el Periodo de Referencia, y se procede a la equiparación de acuerdo con lo descrito en este ítem Se entiende por situación contractual de una persona trabajadora la combinación de elementos relativos a sus condiciones laborales relevantes a efectos del registro retributivo Se considerará que hay situaciones contractuales diferentes cuando haya cambios de puesto de trabajo, modalidad contractual (indefinida o temporal), tipo de jornada (parcial o a tiempo completo), reducción de la misma, antigüedad, nivel de formación, retribución, etc.

El registro indica el número de situaciones contractuales objeto de equiparación, desagregado por sexo y por grupo o clasificación profesional aplicable.

Se ha reflejado, convenientemente desglosados por sexo, el promedio y la mediana de lo realmente percibido por cada uno de estos conceptos en cada grupo profesional, categoría profesional, nivel, puesto o cualquier otro sistema de clasificación aplicable.

A título meramente informativo, la composición del salario es:

**Composición del salario:** La estructura del salario se establece mediante la negociación colectiva o, en su defecto, el contrato individual y deberá comprender:

- ✓ El salario base. Es la retribución fijada por unidad de tiempo o de obra.
- ✓ Complementos salariales. Es la retribución fijada en función de circunstancias relativas a:
  - Las condiciones personales del trabajador.
  - Al trabajo realizado.
  - A la situación y resultados de la empresa.
  - La participación en beneficios.
  - Los complementos del puesto de trabajo, tales como penosidad, toxicidad, peligrosidad, turnos, trabajo nocturno, etc.
  - Primas a la producción por calidad o cantidad de trabajo.
  - Residencia en provincias insulares y Ceuta y Melilla, etc.
- ✓ Retribuciones que no tienen la consideración de salario. Las cantidades percibidas por el trabajador en concepto de:
  - Indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral.
  - Prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social.
  - Los pluses de distancia y transporte.
  - Indemnizaciones correspondientes a traslados.
  - Indemnizaciones correspondientes a suspensiones o despidos. o Dietas por alojamiento y manutención.

Exclusivamente para el cálculo de Importes Equiparados, y en relación con la “equiparación” de los importes abonados a cada persona trabajadora, ésta consiste en lo siguiente

- Normalización a la misma jornada: Las cantidades a considerar se han ajustado al caso de jornada completa. En el caso de que se están incluyendo personas que no tengan jornada completa (por contrato, y/o por reducción de jornada), los importes se han aumentado proporcionalmente hasta jornada completa (por ejemplo, si una persona tiene un contrato del 80% de jornada, su salario se ha “normalizado” multiplicándose por  $1/80\% = 1,25$ ) En este punto, hemos tenido en cuenta que no todos los conceptos salariales pueden estar sujetos a un ajuste proporcional.

- Anualización: El término “anualización” se usa con intención didáctica, pero realmente solo es una anualización en el caso de que el periodo de referencia sea de un año. En caso de tratarse de otro periodo de tiempo diferente, las cantidades se ajustan a dicho periodo. Las cantidades consideradas son las correspondientes para el periodo de referencia completo considerado, conforme se ha indicado anteriormente. En el caso de que se están incluyendo personas que no hayan estado contratadas durante todo el periodo de referencia, los importes se han aumentado proporcionalmente hasta el total del periodo de referencia (es decir, como si la persona hubiera permanecido la totalidad del periodo de referencia en la situación contractual considerada).

## 5. DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

De acuerdo con el art. 8 del RD 902/2020, de 13 de octubre, para llevar a cabo el diagnóstico retributivo se ha tenido en cuenta, por un lado, la evaluación de los puestos de trabajo, tanto con relación al sistema retributivo como con relación al sistema de promoción y, por otro lado, la relevancia de otros factores desencadenantes de la diferencia retributiva, entre otros, las posibles deficiencias o desigualdades que pudieran apreciarse en el diseño o uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad en la empresa, las dificultades para la promoción profesional o económica derivadas de otros factores como las actuaciones empresariales discrecionales en materia de movilidad o las exigencias de disponibilidad no justificadas.

Por ello, para la elaboración del diagnóstico retributivo, se ha partido de la información recabada por la comisión negociadora relativa al diagnóstico del plan de igualdad, de conformidad con las materias recogidas en el Anexo del RD 901/2020, de 13 de octubre, con el fin de detectar aquellas materias o factores que puedan producir, directa o indirectamente, diferencias entre las retribuciones de mujeres y hombres. 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.

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.

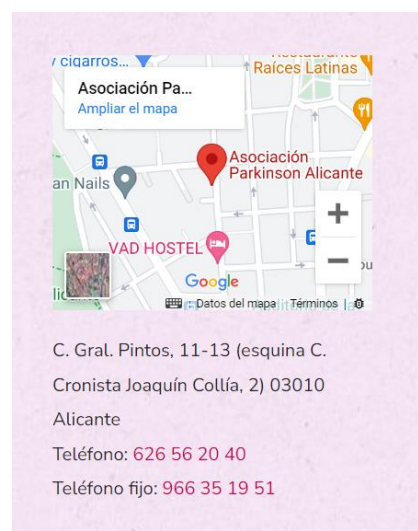
## 6. DATOS SOBRE LA EMPRESA

- Sector y actividad de la empresa:

ACTIVIDAD	
Sector Actividad	Actividades Sanitarias Y De Servicios Sociales
CNAE	8812
Descripción de la actividad	Promocionar la autonomía personal y ofrecer apoyo integral a personas afectadas de Parkinson y sus familias.
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	Ámbito Provincial

- El personal de la plantilla trabajadora se encuentra distribuido en un solo centro.

- A lo largo del año 2022 hasta Diciembre del mismo, el total de la plantilla ha sido de 10 personas, estando distribuida en 9 mujeres (90%) y 1 hombre (10%)





Este indicador evidencia una marcada diferencia por encima del equilibrio óptimo de 60% - 40% de representatividad en la plantilla.

La Plantilla de ASOCIACIÓN PARKINSON ALICANTE está feminizada en línea con lo que sucede en el Tercer Sector de Acción Social; según último Informe que presenta la Plataforma ONG del *“Barómetro del Tercer Sector de Acción Social en España 2022: Innovación y transformación para una sociedad más justa”*, específicamente arroja la cifra que muestra que *“8 de cada 10 personas empleadas en el Tercer Sector de Acción Social son mujeres habiendo un 59% en órganos de gobierno frente al 30% de mujeres directivas en empresas españolas”*.

Esta distribución desigual de trabajadoras y trabajadores es una característica del mercado laboral en todo el mundo y está relacionada, directamente, con estereotipos de género que definen qué se considera propio de las mujeres y los hombres y los ámbitos donde deben desarrollar sus actividades. Y así, se espera, y se considera natural, que las mujeres centren su actividad en aquellos sectores en que predominen las relaciones interpersonales, como las pertenecientes al Tercer Sector y los hombres en aquellos que requieran la aplicación de la fuerza o la tecnología

La organización afirma que el sistema retributivo está basado en el convenio de aplicación de la entidad, siendo por este motivo los salarios objetivos sin distinciones, ambos sexos 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).

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, a priori, unos datos equilibrados en base a la retribución estipulada según convenio.

Lo anterior queda recogido en el siguiente capítulo del convenio colectivo de referencia:

### *CAPÍTULO III. Retribuciones*

#### *Artículo 22º. Salarios.*

*Los salarios del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este Convenio estarán constituidos por:*

- a) Salario base*
- b) Complementos específicos.*
- c) Complementos por el ejercicio de cargos unipersonales.*
- d) Antigüedad.*

*El pago del salario se efectuará por meses vencidos, dentro de los cinco primeros días del mes siguiente y dentro de la jornada laboral. Será abonado en, cheque o talón bancario, transferencia u otras modalidades, previo acuerdo con los trabajadores y siempre que dicha modalidad sea aceptada por la Administración Pública a efectos de justificación.*

#### *Artículo 23º. Movilidad funcional a puestos de trabajo de mayor retribución*

*Cuando se encomiende al personal, siempre con causa justificada, una función superior a la correspondiente a su puesto de trabajo percibirá la retribución correspondiente a aquella en tanto subsista tal situación.*

*Si el período de tiempo de la mencionada situación es superior a seis meses durante un año, el interesado tendrá derecho a estar clasificado en el nuevo puesto de trabajo que desempeñe, siempre que posea la titulación requerida y no se trate de sustitución de personas con derecho a reserva del puesto de trabajo.*

#### *Artículo 24º. Movilidad funcional a puestos de trabajo de menor retribución. Si por*

*necesidades imprevisibles de la empresa esta precisara destinar a alguien a tareas correspondientes a un puesto de trabajo inferior al suyo, solo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos correspondientes a su puesto de trabajo.*

*Esta situación se plasmará por escrito en un acuerdo, precisando, siempre que sea posible, la temporalidad de la situación, haciendo referencia a este Artículo y con conocimiento de los representantes legales de los trabajadores.*

#### *Artículo 25º. Anticipos*

*Todo el personal tiene derecho a percibir anticipos a cuenta de su trabajo, sin que pueda exceder del importe del salario mensual, siempre que la empresa pueda. En caso de denegación y a solicitud del trabajador, se recabará un informe del representante de los trabajadores. En los centros específicos de educación especial concertados el titular tramitará la petición ante la Administración para que la misma satisfaga dicho anticipo.*

#### *Artículo 26º. Tablas salariales*

*Las tablas salariales correspondientes que aparecen en los Anexos del presente Convenio corresponden a la jornada que, para los diferentes grupos, se pacta en los Artículos correspondientes*

*La aplicación de las tablas salariales será efectiva y obligatoria desde el momento de su publicación y con la retroactividad según lo que conste en la firma de las tablas*

#### *Artículo 27º. Tabla de Programas*

*A partir de la firma de este convenio, la tabla que anteriormente se llamaba «Tabla de Programas» pasará a denominarse «Tabla*

para las Asociaciones, Instituciones y Entidades sin ánimo de lucro que no posean ningún tipo de centro».

#### Artículo 28º. Antigüedad

Por cada trienio vencido, todo el personal dependiente de este convenio tendrá derecho a percibir la cantidad que, a tal efecto, se indica en las tablas salariales para cada categoría.

El importe de cada trienio se hará efectivo en la nómina del mes de su vencimiento. La fecha del cómputo de antigüedad será la de ingreso en la empresa.

Para todos los trabajadores y trabajadoras exceptuando a los que trabajen en Colegios de Educación Especial o Centros Especiales de Empleo, se suspende con carácter general el devengo para la adquisición de trienios, durante 12 meses, en el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2014 y el 31 de diciembre de 2014.

El párrafo anterior quedará sin efecto a partir del 1-1-2021. A partir del 1-1-2021, sin efectos retroactivos, la antigüedad para el cómputo de los trienios será la del ingreso en la empresa.

#### Artículo 29º. Pagas extraordinarias.

Los trabajadores y trabajadoras comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio percibirán como complemento periódico de vencimiento superior a un mes el importe de dos gratificaciones extraordinarias, equivalentes cada una de ellas a una mensualidad del salario base y antigüedad. Se harán efectivas antes del 1 de julio y del 23 de diciembre.

Al personal que cese o ingrese en la empresa en el transcurso del año se le abonarán los complementos de vencimiento superior al mes antes expresados, prorrateándose su importe en proporción al tiempo de servicio.

De común acuerdo entre el empresario y los interesados, podrá acordarse el prorrateo de las dos gratificaciones extraordinarias entre las doce mensualidades, si no viniese realizándose hasta la fecha.

#### Artículo 30º. Complementos funcionales

El personal al que se le encomiende alguno de los cargos funcionales descritos en los

Artículos correspondientes percibirá, mientras ejerza su cometido, los complementos señalados al efecto en las tablas salariales en las 14 pagas.

Así mismo tendrá derecho a una distribución diferente de las horas de atención directas y complementarias.

#### Artículo 31º. Plus de transporte

Aquellas empresas que vinieran abonando alguna cantidad como mejora por concepto de transporte o distancia continuarán haciéndolo, sin que sea susceptible de absorción durante la vigencia del presente convenio, incrementándose en el mismo porcentaje que aumente el salario.

Cuando un centro de trabajo esté situado a más de 2 km. del casco de la población, la empresa pondrá a disposición de sus empleados y empleadas medios de transporte acoplados al horario de los mismos, les abonará el importe del billete en un medio de transporte público si lo hubiere, o en último término abonará a cada uno el importe 0,30 € por kilómetro.

#### Artículo 32º. Vigilancia del transporte y del comedor Transporte

La vigilancia del transporte será encomendada a personal contratado para este servicio.

Cuando el personal de plantilla utilice para sus desplazamientos al centro de trabajo el mismo vehículo en que viajen las personas con diversidad funcional y le fuere encomendada la vigilancia de estas, tendrá derecho a una gratificación de 117,04 € si la dedicación es de una hora diaria, y 171,68 € si es de dos. Este servicio no computará como integrante de la jornada laboral; en todo caso estas horas tendrán carácter voluntario.

No tendrá derecho a este complemento quien realice el servicio dentro de su propia jornada de trabajo. En cuyo caso el servicio no tendrá carácter voluntario.

#### Comedor

La vigilancia y cuidado del comedor será encomendada a personal contratado para este servicio.

Cuando el personal de plantilla se haga cargo del cuidado y vigilancia del mismo, a quien le fueren encomendadas estas tareas

tendrá derecho a una gratificación mensual de:

- Vigilancia de comedor: 70,21 € si la dedicación es de una hora diaria, y de 132,68 € si es de dos.
- Dar de comer: 117,04 € por una hora de dedicación, 171,68 € por dos horas.

Este servicio no computará como integrante de la jornada; en todo caso estas horas tendrán carácter voluntario.

Quien preste este servicio dentro de su propia jornada de trabajo no tendrá derecho al complemento y la prestación de este no tendrá carácter voluntario. No obstante, tendrá derecho a disfrutar gratuitamente de los servicios de alimentación.

#### Artículo 33º. Uso del vehículo propio

Cuando se requiera a un trabajador o trabajadora para prestar voluntariamente un servicio con uso del vehículo particular de este se le indemnizará a razón de 0,30 € km. recorrido.

#### Artículo 34º. Retribución del trabajo nocturno

Las horas trabajadas entre las 22 y las 6 horas tendrán la consideración de trabajo nocturno y se retribuirán con un complemento específico de nocturnidad que equivaldrá al 25 % sobre el salario ordinario.

#### Artículo 35º. Plus de Festividad

Todo el personal que, en el desempeño de su puesto de trabajo realice su jornada laboral entre las 0 horas y las 24 horas de días festivos o domingos, tendrá derecho a un complemento específico de festividad contemplado en el anexo de Tablas Salariales, además de a la recuperación del descanso correspondiente a ese día.

Dicho complemento corresponde a cada módulo de ocho horas trabajadas en domingo o festivo. Por cada hora trabajada en festivo o domingo corresponderá la cantidad que aparece en el mencionado Anexo para cada puesto de trabajo, dividida por 8.

Tendrán la consideración de festivos especiales los días 1 de enero y 25 de diciembre, y el 24 y el 31 de diciembre a partir de las 20 horas. Esos periodos se retribuirán con un incremento adicional del 60 % del plus de festividad contemplado en el anexo de las

#### Tablas salariales.

##### Art. 36º. Plus de disponibilidad

Cuando la empresa necesite que un empleado esté localizable se pagará un plus del 25 % del salario diario por jornada. En el tiempo en el que el trabajador esté disponible se deberá presentar en menos de dos horas en el puesto de trabajo y, a partir de ese momento, se considerará trabajo efectivo, con los pluses que le correspondan si los hubiera. La disponibilidad no será obligatoria para ningún a de las dos partes. La situación de disponibilidad podrá ser revocada en cualquier momento por cualquiera de las partes.

##### Artículo 37º. Horas extraordinarias

Son horas extraordinarias todas aquellas que se realicen por encima de la jornada estipulada en este convenio para cada grupo y por deseo expreso de la empresa.

Las horas extraordinarias en ningún caso podrán ser retribuidas con un incremento inferior al 75 % sobre las ordinarias. En todo caso, previo acuerdo entre empresa y trabajadores, podrán ser compensadas con días de permiso.

Los trabajadores con discapacidad, que desempeñen su trabajo en un Centro Especial de Empleo, no podrán realizar horas extraordinarias, en función de la legislación vigente.

##### Artículo 38º. Manutención

El personal que, de mutuo acuerdo con la empresa, utilice los servicios de alimentación o de alojamiento abonará como máximo el 50 % del coste del menú.

##### Artículo 39º. Dietas

El importe de la media dieta será de 17 € y la dieta completa de 36,42 €. El alojamiento se pagará previa presentación de factura o directamente por parte de la empresa.

Si el desplazamiento se realiza en transporte público se le abonará el precio del billete. Si lo hace en vehículo propio se estará a lo dispuesto en el Artículo 31 de este convenio.

##### Artículo 40º. Abono de atrasos

En caso de que a un trabajador o trabajadora le finalice la relación laboral durante el período de negociación del convenio, independientemente de que firme

o no el «finiquito», la empresa le abonará, a partir de la publicación del Convenio o las tablas correspondientes y con efectos retroactivos, los atrasos que le correspondan.

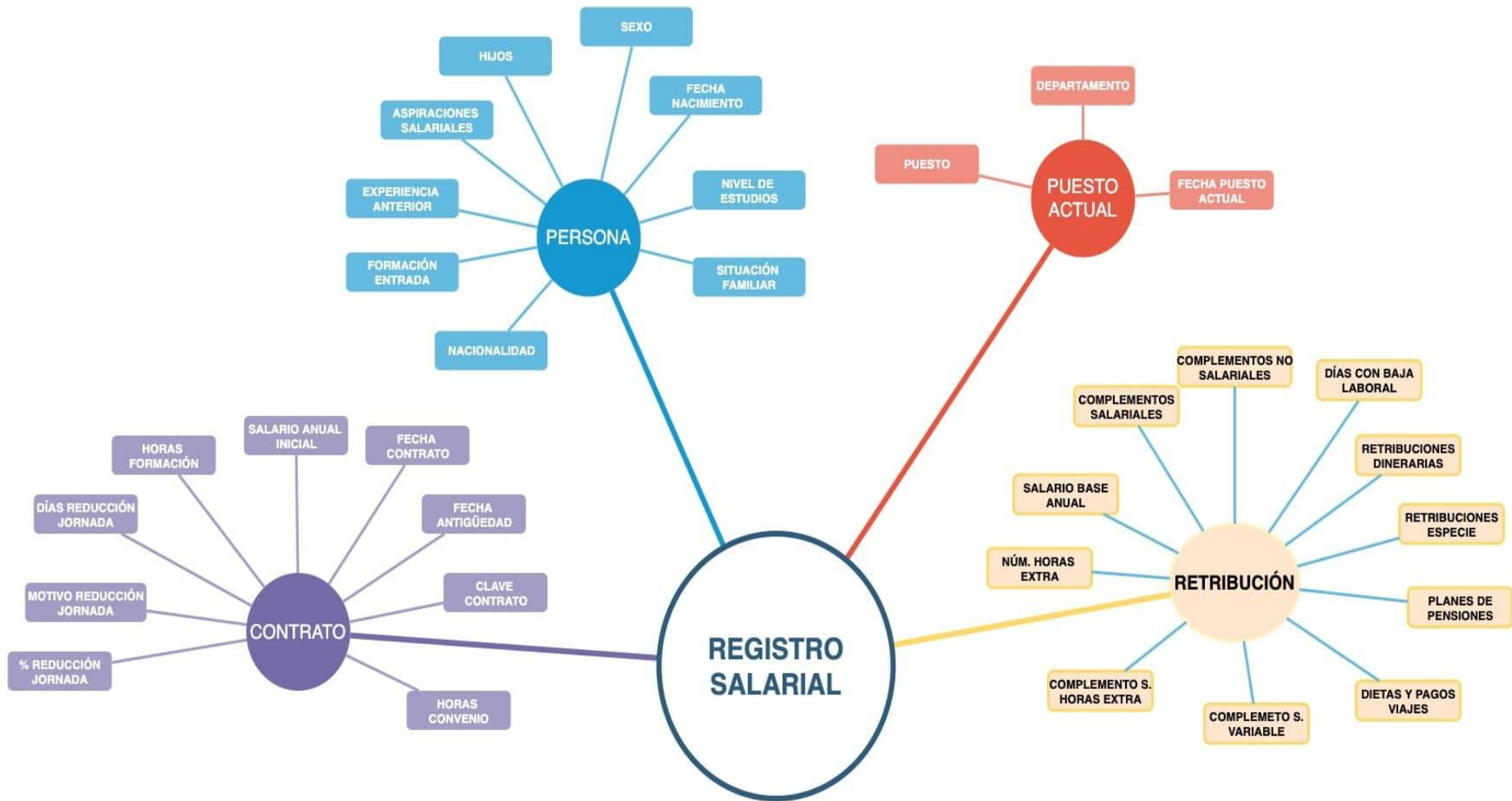
**Artículo 41º. Premio de Jubilación**

Todos los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a percibir al jubilarse un premio de jubilación si cuentan con antigüedad de al menos 15 años en la empresa.

Percibirán el importe correspondiente a 3 mensualidades extraordinarias, si bien en los centros de acción concertada con la Conselleria d'Igualtat i Polítiques Inclusives la percepción de la tercera mensualidad estará condicionada a que la Conselleria aporte los fondos necesarios.

El importe de dichas mensualidades será igual al salario real que percibiese el trabajador en el momento de la jubilación, excepto en el caso de los trabajadores que hubiesen optado por la jubilación parcial en los que se calculará como si mantuviese la jornada completa.

TABLA DE COLEGIOS DE EDUCACIÓN ESPECIAL CONCERTADOS O CONVENIADOS	2023		
	S. base	Trienio	Festiv.
<b>Grupo I. Personal de atención directa</b>			
<b>I.1. Personal titulado de grado superior o posgrado</b>			
I.1.1. Psicólogo/a	2.361,14	56,07	44,86
I.1.2. Pedagogo/a	2.361,14	56,07	44,86
I.1.3. Psicopedagogo/a	2.361,14	56,07	44,86
I.1.4. Orientador/a	2.584,80	52,28	46,67
<b>I.2. Personal titulado de grado medio o grado</b>			
I.2.1. Maestro/a de educación especial, profesor/a titular de educación especial, de Música, de Ed. Física o de PAM	2.306,24	41,46	35,29
I.2.2. Logopeda (*)	2.306,24	41,46	35,29
I.2.3. Maestro/a de Audición y Lenguaje	2.306,24	41,46	35,29
I.2.4. Fisioterapeuta	2.165,00	41,46	35,29
I.2.5. Diplomado/a universitario de enfermería	1.987,35	38,53	35,29
I.2.6. Trabajador/a social	1.987,35	38,53	35,29
<b>I.3. Personal cualificado</b>			
I.3.1. Educador/a de educación especial	1.679,46	37,63	30,88
(*) Logopedas contratados antes de la exigencia de la titulación de maestro/a de Audición y Lenguaje			
<b>Grupo II: Personal de administración y servicios</b>			
<b>II.1. Personal de administración</b>			
II.1.1. Jefe/a de administración	1.898,04	39,74	33,92
II.1.2. Oficial administrativo de 1ª	1.382,20	29,92	29,68
II.1.3. Oficial administrativo de 2ª	1.335,58	26,52	25,43
II.1.4. Auxiliar administrativo	1.314,98	23,95	25,48
<b>II. Personal de servicios generales</b>			
II.2.1. Oficial de 1ª de servicios generales	1.319,34	29,92	29,48
II.2.2. Cocinero/a gobernante/a	1.319,34	32,81	29,48
II.2.3. Oficial de 2ª de servicios generales	1.312,38	26,91	25,43
II.2.4. Conductor/a de 1ª	1.335,58	32,33	29,68
II.2.5. Conductor/a	1.277,19	26,91	25,43
II.2.6. Guarda	1.215,39	25,57	25,48
II.2.7. Ordenanza	1.215,39	24,39	25,48
II.2.8. Auxiliar de servicios generales y domésticos	1.222,00	23,48	25,62
II.2.9. Auxiliar de comedor	1.215,39	23,48	25,48
II.2.10. Auxiliar de transporte	1.215,39	23,48	25,48
<b>Complementos salariales</b>	<b>Comp.</b>	<b>Tr. cargo</b>	
Director /a de centro de educación especial	382,08	14,26	
Jefe/a de estudios de educación especial	247,39	11,88	
Secretario/a de educación especial	147,16		



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, algunos puestos pueden ser objeto de identificación individual, pudiéndose por ello, identificar el salario percibido por estas personas. 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.

- En cuanto al **cómputo global de retribuciones** entre mujeres y hombres de la entidad no se puede auditar una comparativa dado que la composición de puestos no es mixta, no pudiendo realizar la segregación por sexos y la mediana y promedio, con el que detectar una posible brecha salarial.
- Según lo revisado en el **convenio de aplicación**, cada trabajador o trabajadora de centro de atención especializada o de centro especial de empleo percibirá, como mínimo, el salario base, incluidas las dos pagas extraordinarias y el complemento profesional que le corresponda. Para llegar a las conclusiones iniciales, se han examinado tanto los salarios totales como la desagregación por cada uno de los conceptos retributivos existentes en la empresa, analizando cada una de las posibles brechas salariales según las variables de grupo, puesto y concepto retributivo. De ellos extraemos que, en los promedios totales de la empresa, en lo que a salario base y complementos salariales se refiere, la retribución se adecua a lo estipulado en convenio para cada uno de los conceptos analizados.
- Cuando el **promedio de** las retribuciones percibidas por un sexo u otro supere el 25%, teniendo como referencia el conjunto de las percepciones satisfechas, la dirección deberá adjuntar en el Registro una justificación que demuestre que dicha diferencia no se debe a motivos relacionados con el sexo de las personas trabajadoras. En el caso de Asociación Parkinson Alicante la comparativa de segregación por sexo de salarios no es posible realizarla dado que no tienen personas trabajadoras que desempeñen un mismo puesto/categoría profesional, de distinto sexo.
- Para hacer una interpretación mejor de la situación de la empresa, se comparan también los importes por grupo salarial, por importes equiparados y por cálculos de mediana, en este caso no encontramos puestos que podamos comparar dado que **no encontramos grupos mixtos**.
- Aunque podemos identificar diferencias de retribuciones entre mujeres y hombres de forma general, por puestos o por tipo de contrato y jornada, con una brecha general que beneficia a las mujeres de la empresa, al equiparar los datos, observamos que **dicha brecha es motivada por las cantidades económicas recibidas asociadas a convenio, a la parcialidad de la jornada y complementos aplicados**. La existencia de una diferencia salarial no significa directamente la existencia de discriminación por razón de sexo, ya que debe tenerse en cuenta la situación

contractual de las personas trabajadoras.

Se ha elaborado el registro salarial, teniendo en cuenta media y mediana con los importes equiparados y teniendo en cuenta las retribuciones anualizadas a la jornada completa. Como resultado, **se observa que las diferencias salariales más significativas se justifican objetivamente por las situaciones de reducción de jornada y complementos salariales.**

Tal y como se ha analizado, se comprueba que todos los puestos disponen de un salario correlativo y coincidente con el tramo salarial asignado según convenio, por lo que se establece que la distribución y asignación de puestos y grupos está correctamente realizada.

**El sistema retributivo está basado en el convenio de aplicación de la entidad, siendo por este motivo, los salarios objetivos sin distinciones, ambos sexos 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 los establecidos para ambos sexos. Aunque no se ha podido comparar el salario de hombre y mujer en un mismo puesto de trabajo, ya que los puestos están ocupados en la mayoría de los casos de manera unitaria y feminizada, o en caso de ser más de una persona quien ocupa el puesto de trabajo se da el caso de dos mujeres. El único puesto de trabajo ocupado por un hombre no es posible a comparar con salario por parte de una mujer.



## 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 acorde 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.



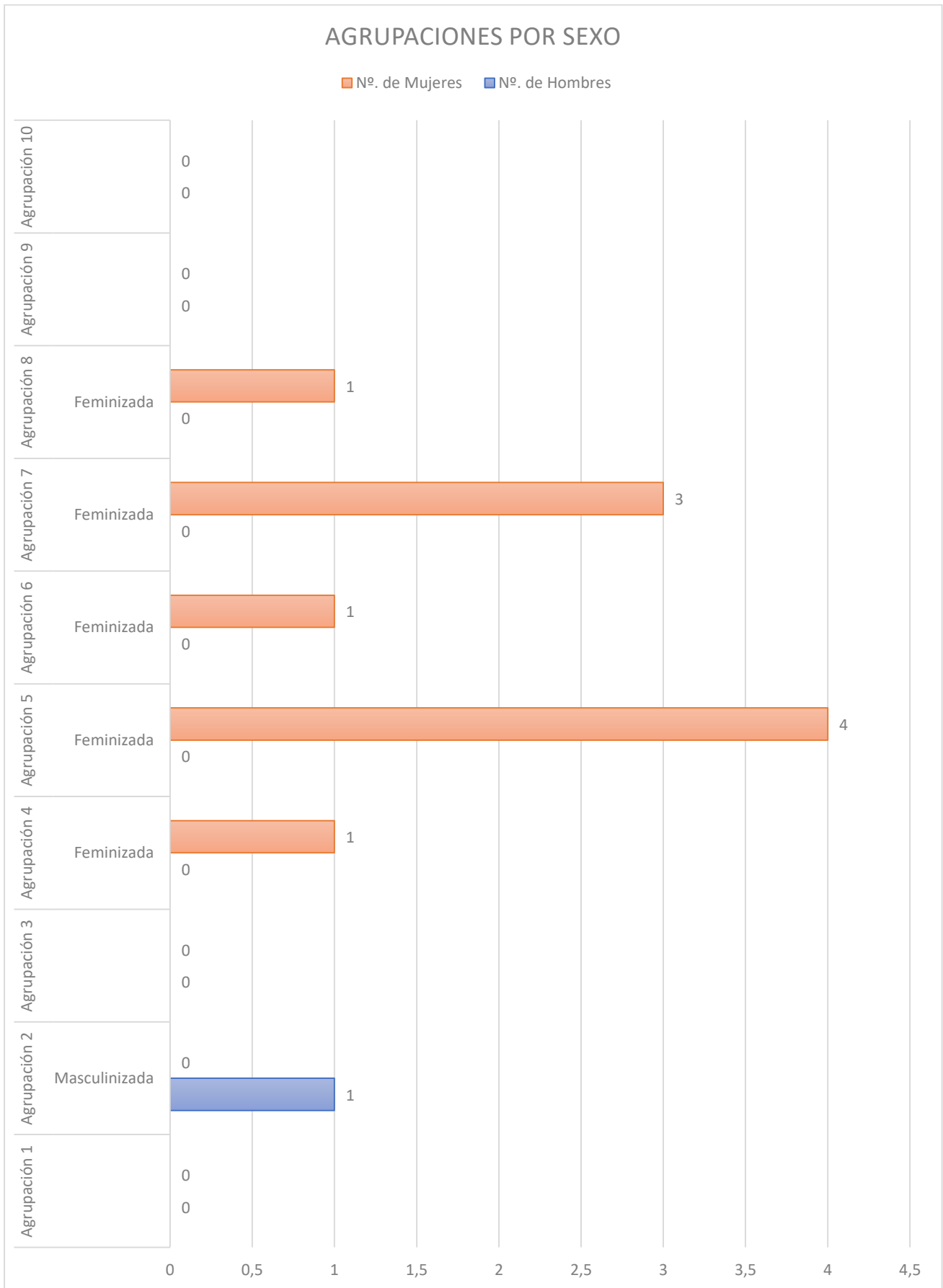


Los puestos analizados han sido:

Título del Puesto	Área	Departamento / Zona	Responsable
JEFE/A ADMINISTRACIÓN	GESTIÓN	ADMINISTRACIÓN	COORDINACIÓN
AUXILIAR OCUPACIONAL	TRANSPORTE	REHABILITACIÓN	COORDINACIÓN
CONDUCTOR/A	TRANSPORTE	REHABILITACIÓN	ADMINISTRACIÓN
COORDINADOR/A	DIRECCIÓN	COORDINACIÓN	COORDINACIÓN
FISIOTERAPEUTA	EQUIPO TERAPÉUTICO DE TRABAJO MULTIDISCIPLINAR	REHABILITACIÓN	COORDINACIÓN
LOGOPEDA	EQUIPO TERAPÉUTICO DE TRABAJO MULTIDISCIPLINAR	REHABILITACIÓN	COORDINACIÓN
PSICOLOGO/A	EQUIPO TERAPÉUTICO DE TRABAJO MULTIDISCIPLINAR	PSICOSOCIAL	COORDINACIÓN
TERAPEUTA OCUPACIONAL	EQUIPO TERAPÉUTICO DE TRABAJO MULTIDISCIPLINAR	REHABILITACIÓN	COORDINACIÓN
TRABAJADOR/A SOCIAL	TRABAJO SOCIAL EQUIPO TERAPÉUTICO DE TRABAJO MULTIDISCIPLINAR	PSICOSOCIAL	COORDINACIÓN

Así pues, la plantilla puede dividirse en los siguientes niveles/agrupaciones:

Agrupaciones	Puesto + Puntos
Agrupación 8	COORDINADOR/A (664)
Agrupación 7	JEFE/A ADMINISTRACIÓN (581) TRABAJADOR/A SOCIAL (610)
Agrupación 6	PSICOLOGO/A (529)
Agrupación 5	FISIOTERAPEUTA (474) LOGOPEDA (464) TERAPEUTA OCUPACIONAL (432)
Agrupación 4	AUXILIAR OCUPACIONAL (310)
Agrupación 2	CONDUCTOR (248)



*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

Así pues, la plantilla de la entidad se distribuye en estas agrupaciones o niveles en los que una mayoría los puestos de trabajo se encuentran feminizados.

Título del Puesto	N.º de Mujeres	N.º de Hombres	Categorización
JEFE/A ADMINISTRACIÓN	1		Feminizada
AUXILIAR OCUPACIONAL	1		Feminizada
CONDUCTOR		1	Masculinizada
COORDINADOR/A	1		Feminizada
FISIOTERAPEUTA	2		Feminizada
LOGOPEDA	1		Feminizada
PSICOLOGO/A	1		Feminizada
TERAPEUTA OCUPACIONAL	1		Feminizada
TRABAJADOR/A SOCIAL	2		Feminizada

Los puestos de la entidad que se encuentran feminizados, bien por estar ocupados sólo por mujeres o por estar ocupados mayoritariamente por mujeres son:

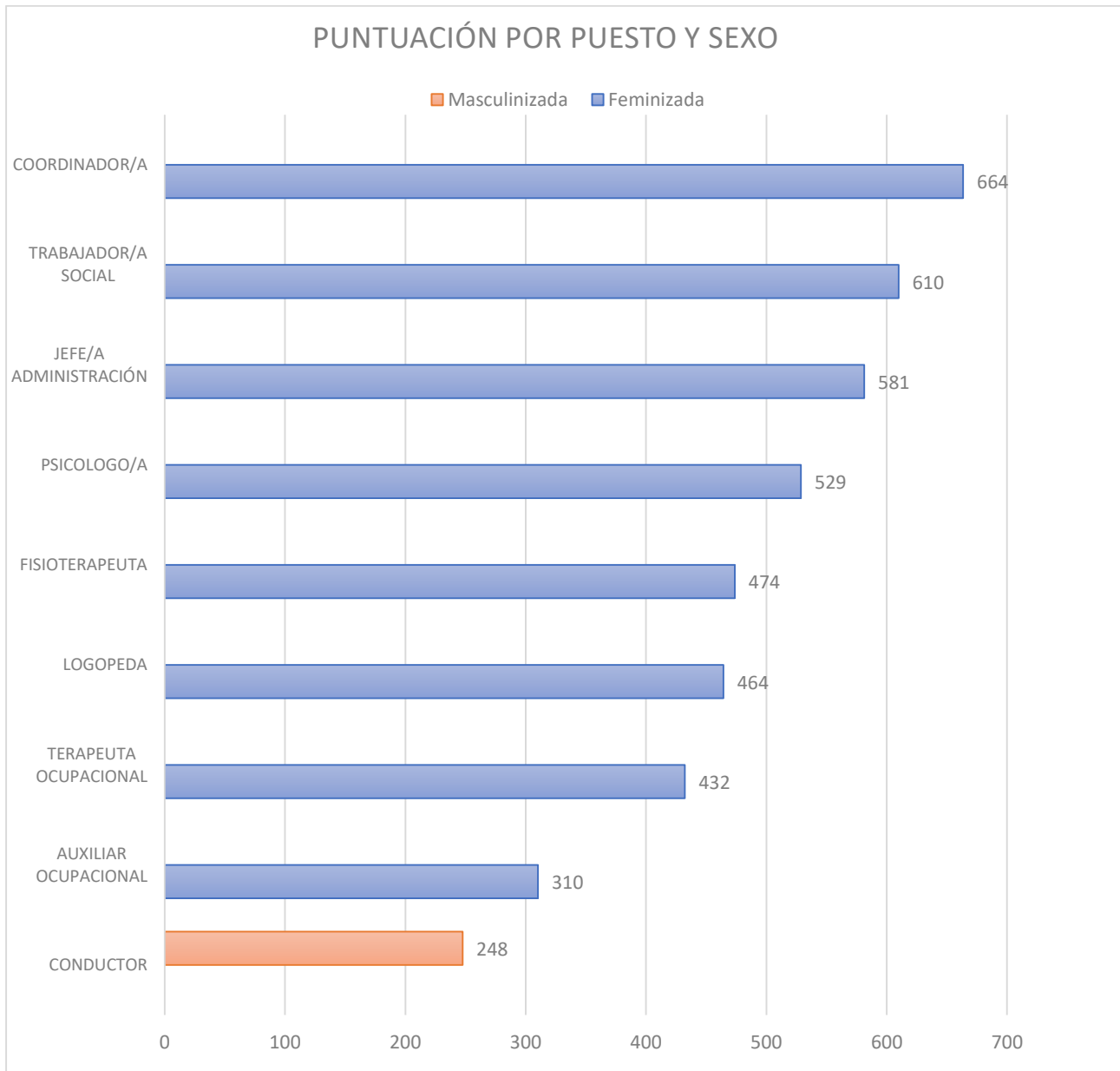
Título del Puesto	N.º de Mujeres	Categorización
JEFE/A ADMINISTRACIÓN	1	Feminizada
AUXILIAR OCUPACIONAL	1	Feminizada
COORDINADOR/A	1	Feminizada
FISIOTERAPEUTA	2	Feminizada
LOGOPEDA	1	Feminizada
PSICOLOGO/A	1	Feminizada
TERAPEUTA OCUPACIONAL	1	Feminizada
TRABAJADOR/A SOCIAL	2	Feminizada

Los puestos de la entidad que están masculinizados al estar integrados únicamente por hombres son:

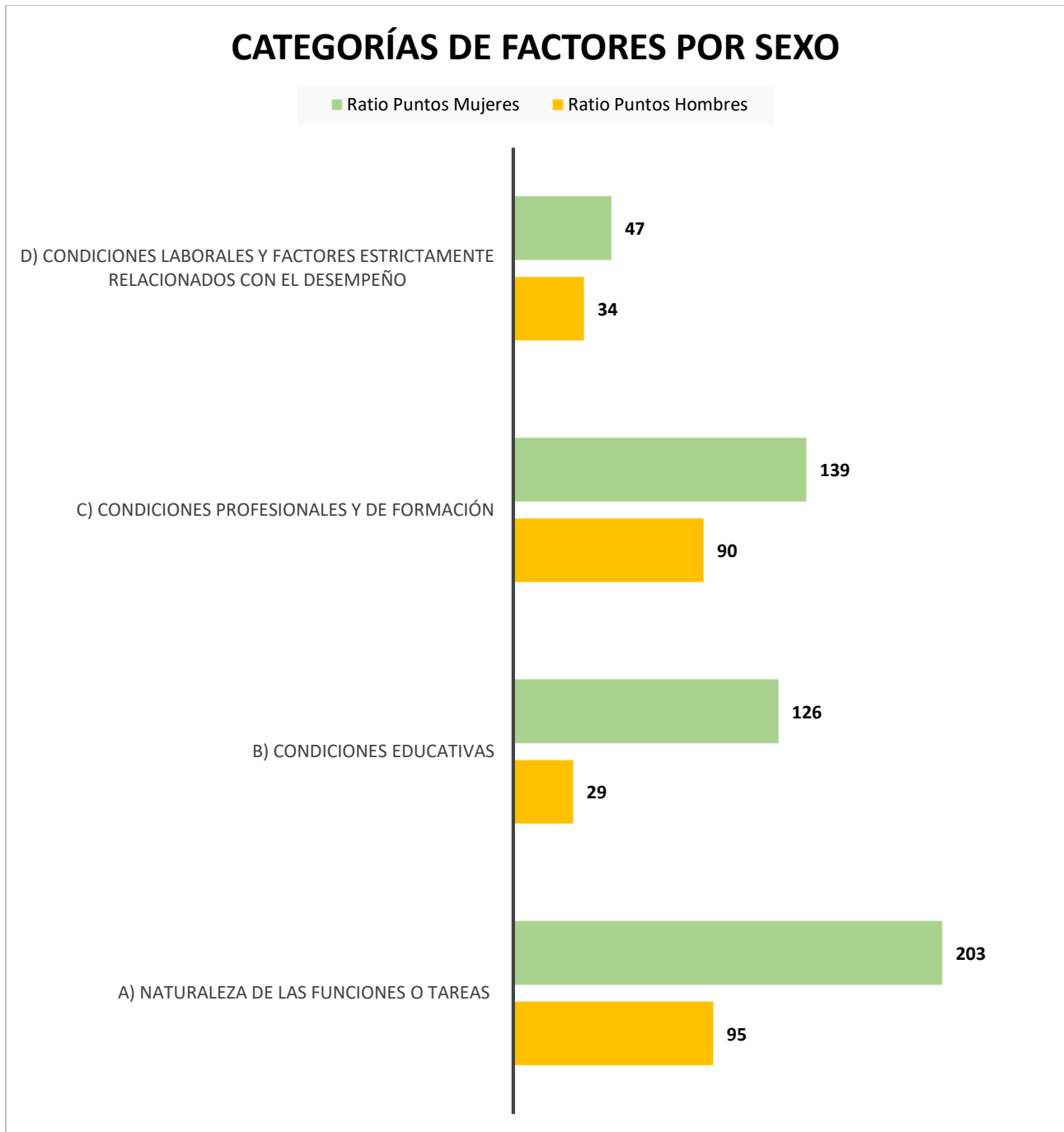
Título del Puesto	N.º de Hombres	Categorización
CONDUCTOR	1	Masculinizada

Ningún puesto en la entidad se encuentra compuesto de manera mixta.

La puntuación resultante de la herramienta de Valoración de Puestos de Trabajo utilizada nos proporciona este gráfico acerca de la puntuación de puestos segregada por sexos:



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 el puesto de coordinación y jefa de administración, están ocupados por mujeres.

## **B) Condiciones Educativas.**

A nivel de condiciones educativas los datos muestran una mayor puntuación en cuanto a las mujeres, motivado por el mayor número de puestos de trabajo ocupados mayoritariamente por ellas con respecto al hombre de la entidad.

## **C) Condiciones Profesionales y de Formación.**

En esta apartado que tiene en cuenta los factores de formación, cabe indicar que, en todos los puestos de trabajo de la entidad se cuenta con un niveles formativos homogéneos siendo el mayor de ellos el relativo a Licenciatura/Grado, y dado que el número de mujeres en la totalidad de la plantilla de la entidad es mayor que el del único hombre, supone este el motivo por el cual, las mujeres computan en mayor medida para este aspecto de desagregación por sexo, inclinando notablemente la balanza hacia el sexo femenino con respecto al masculino.

## **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 destacable puesto que la entidad tiene unos puestos muy definidos y estructurados de manera que no quedan muy distantes los unos respecto de los otros.

# **8. ANÁLISIS DE LAS DIFERENCIAS RETRIBUTIVAS**

## **A) Visión General**

Según lo revisado en el convenio de aplicación, cada trabajador o trabajadora percibirá, como mínimo, el salario base, incluidas las dos pagas extraordinarias, además en los casos que correspondan:

- Complementos por el ejercicio de cargos unipersonales.
- Antigüedad.

Para llegar a las conclusiones, se han examinado tanto los salarios totales como la desagregación por cada uno de los conceptos retributivos existentes en la empresa, analizando cada una de las posibles brechas salariales según las variables de sexo, grupo, puesto y concepto retributivo. De ellos extraemos que, en los promedios totales de la empresa, en lo que a salario base y complementos salariales se refiere, el porcentaje de brecha es favorable a las mujeres de la empresa, aunque no se haya comparativa posible con el sexo masculino, por no hallarse ninguna categoría profesional en la que su composición sea mixta.

## B) Análisis de las Brechas

La brecha salarial general de la empresa tras su análisis muestra una diferencia respecto del total percibido por los hombres y las mujeres de la plantilla que supone más de un 25% estipulado por la legislación sobre la materia.

**Se observa que las diferencias salariales más significativas se justifican objetivamente por las situaciones de reducción de jornada y complementos salariales.**

En el registro Retributivo se detecta datos muy variables en el campo correspondiente al registro del concepto salarial 01, que pueden estar causando la brecha salarial detectada.

Tal y como se ha analizado, se comprueba que todos los puestos disponen de un salario correlativo y coincidente con el tramo salarial asignado según convenio, por lo que se establece que la distribución y asignación de puestos y grupos está correctamente realizada.

Analizando el Registro retributivo, se observa que las diferencias salariales más significativas y **la brecha salarial puede justificarse objetivamente debido a:**

- **Situaciones de antigüedad y tipo de jornada.**
- **Posiciones de Dirección y Coordinación por parte de las mujeres que reflejadas en el Registro retributivo disponen del complemento salarial contemplado en el Artículo 30 del convenio - Artículo 30º. Complementos funcionales, y que en el Registro retributivo aparece como “051 - Complemento Especialidad”.**

La existencia de una diferencia salarial no significa directamente la existencia de discriminación por razón de sexo, ya que debe tenerse en cuenta la situación contractual de las personas trabajadoras.

## 9. CONCLUSIONES Y PLAN DE ACTUACIÓN

La plantilla de ASOCIACIÓN PARKINSON ALICANTE es en mayoría femenina puesto que, del total de 10 personas de la plantilla, 9 de ellas son mujeres y 1 es hombre, 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, así como el sector feminizado en el que ASOCIACIÓN PARKINSON ALICANTE trabaja.

## 10. REGISTRO RETRIBUTIVO

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

Tras la realización del registro salarial y una vez analizados los cálculos obtenidos de ASOCIACIÓN PARKINSON ALICANTE, en base a los datos aportados por la empresa, **podemos observar que existen diferencias salariales que no están asociadas a una discriminación directa de sexo.** El Registro elaborado considera a toda la plantilla de la Institución que ha recibido remuneración en algún momento del periodo de referencia.

**Se observa que las diferencias salariales más significativas se justifican objetivamente por las situaciones de reducción de jornada y complementos salariales.**





#### 4.7 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, que se ha cumplimentado por 7 mujeres y 1 hombre 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 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.

- 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.

**TU EMPRESA SE COMPROMETE CON LA IGUALDAD ¡PARTICIPA!**

**II PIO ASOCIACIÓN PARKINSON ALICANTE**

ESTAMOS EN PROCESO DE ELABORACIÓN DE NUESTRO II PLAN DE IGUALDAD, ACTUALMENTE NOS ENCONTRAMOS EN LA FASE DE DIAGNÓSTICO Y VUESTRAS OPINIONES, COMO PARTE DE LA ORGANIZACIÓN SON MUY VALIOSAS.

TE PRESENTAMOS UN CUESTIONARIO DE CARÁCTER ANÓNIMO Y ESTRICTAMENTE CONFIDENCIAL, NO EXISTEN RESPUESTAS CORRECTAS O INCORRECTAS Y LO QUE REALMENTE NOS INTERESA ES TU ESPONTANEIDAD Y SINCERIDAD.

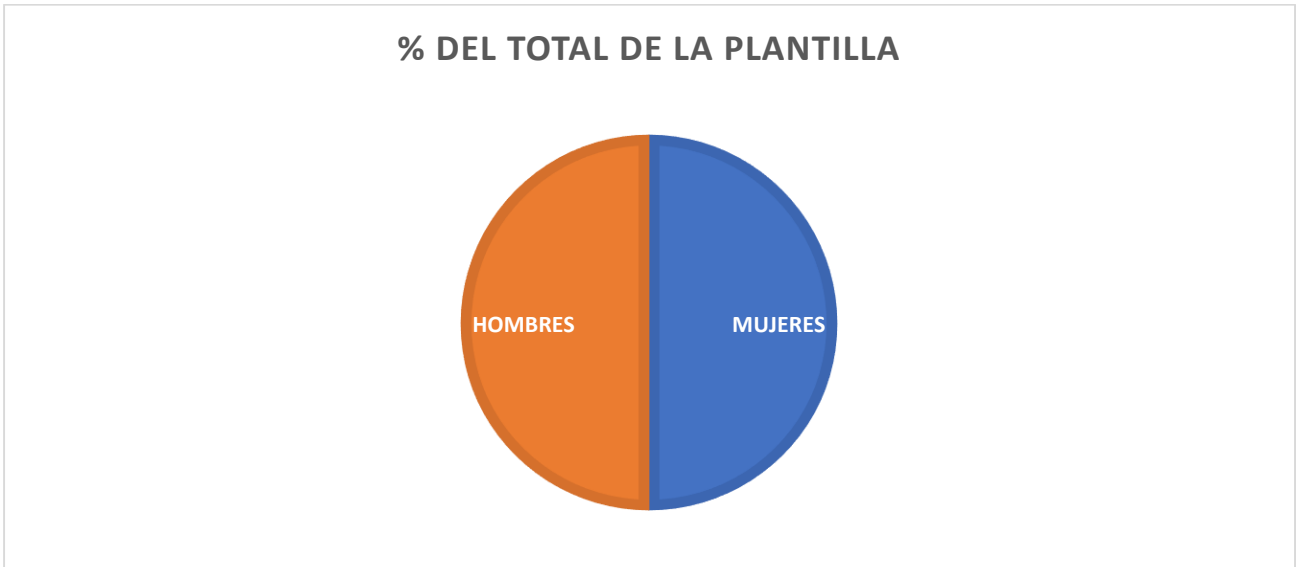
<https://forms.gle/HS6YSSjv2kvueR8>

**¡¡TE LLEVARÁ 5 MINUTOS!!**  
Dentro de tu Jornada Laboral

*Gracias*

#### PARTICIPACIÓN ENCUESTAS PLANTILLA

	% Del total de la plantilla	% respecto a mujeres y hombres
<b>MUJERES</b>	100%	100%
<b>HOMBRES</b>	100%	100%



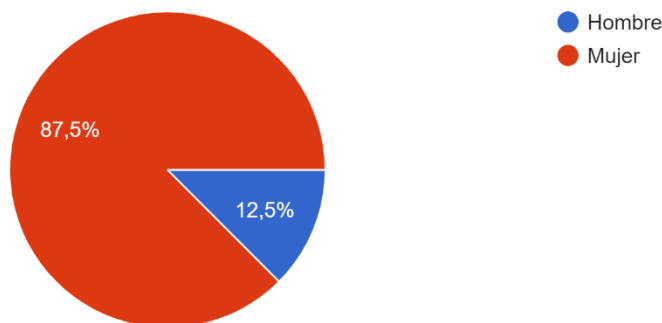
\*La muestra de las encuestas por sexo

En cuanto al **porcentaje de participantes** en la encuesta, se detecta una excelente participación del total de la plantilla trabajadora, hallando 8 respuestas en el cuestionario dirigido a la plantilla, una respuesta en el cuestionario de dirección y un resultado, fruto de la respuesta de la Representante legal de trabajadores y trabajadoras. Estos tres cuestionarios, suman las 10 personas de la plantilla trabajadora, por lo que la participación es de un 100%

La fecha en la que se ha enviado la encuesta a la plantilla ha sido durante los meses de Octubre a Noviembre de 2023.

Sexo

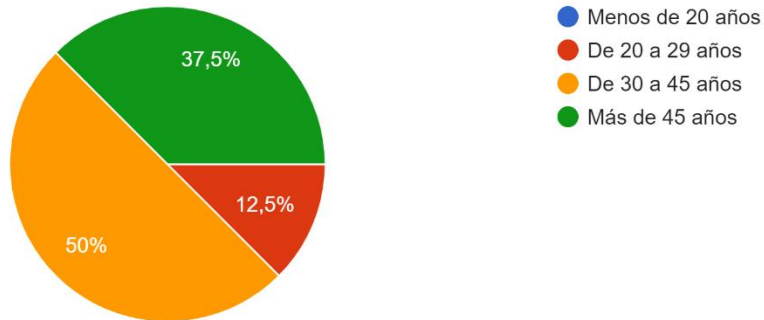
8 respuestas



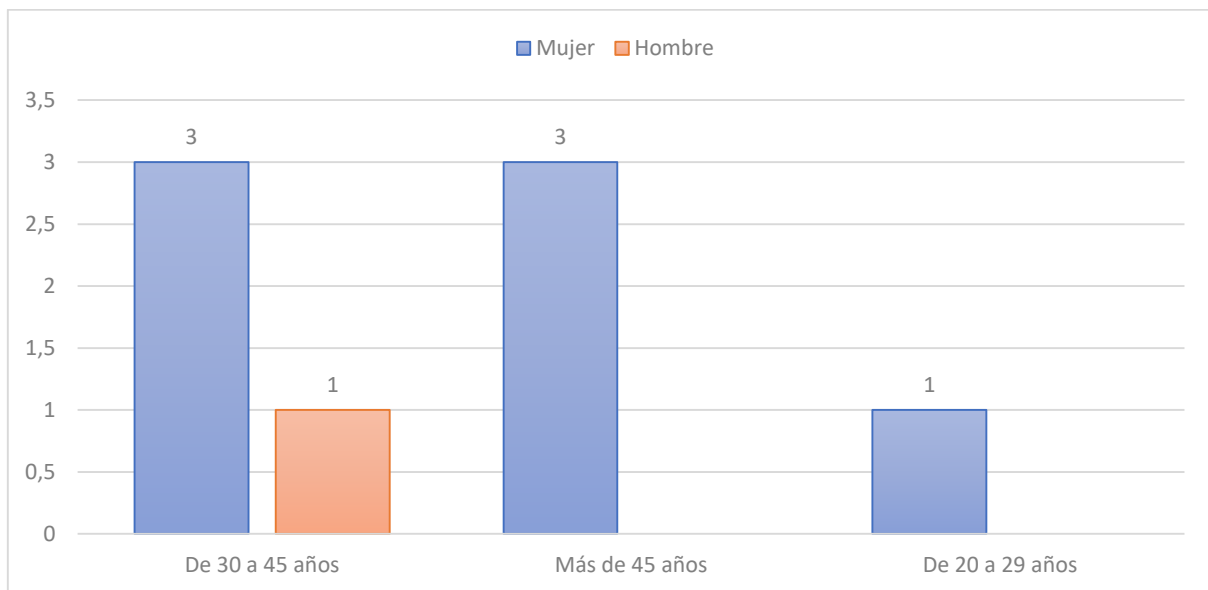
La edad de los participantes en la encuesta se encuentra de manera mayoritaria entre los 30 y 45 años.

Edad

8 respuestas



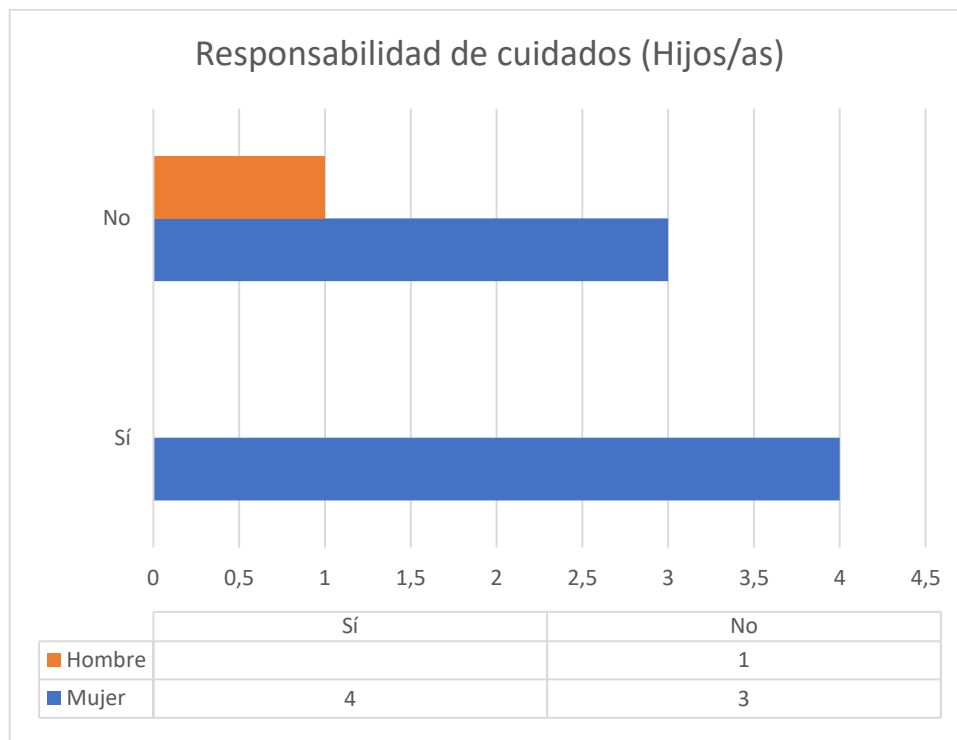
La franja de edad más representada en la encuesta en la plantilla femenina es de 30 a 45 años, mientras que en la masculina sería de más de 45 años, como se puede observar en la siguiente gráfica y tabla de datos:



En cuanto a los cuidados, las personas que han participado en la encuesta en su mayoría mujeres que tienen responsabilidades de cuidados.

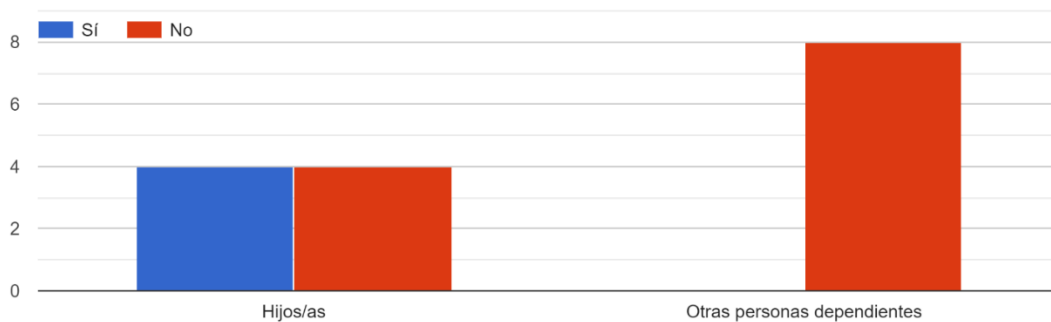
*[Firma]*

*[Firma]*



En este caso, el único hombre que participa en la encuesta como plantilla trabajadora de APA, no tiene responsabilidad de cuidados.

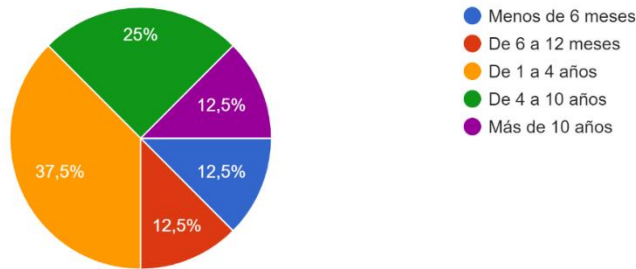
¿Tienes responsabilidades de cuidados?



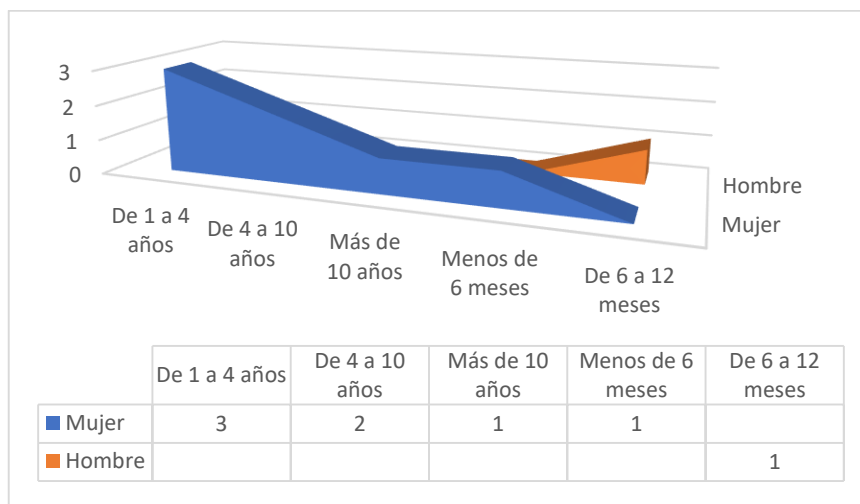
Respecto a la antigüedad en la empresa de las personas encuestadas la muestra más representada es la que ocupa la franja de 1 a 4 años de antigüedad, siendo aquellos que tienen una antigüedad superior a 10 años la muestra menos representada, junto con otro personal con menos de 12 meses de antigüedad, como muestra el gráfico a continuación:

**Antigüedad en la empresa**

8 respuestas



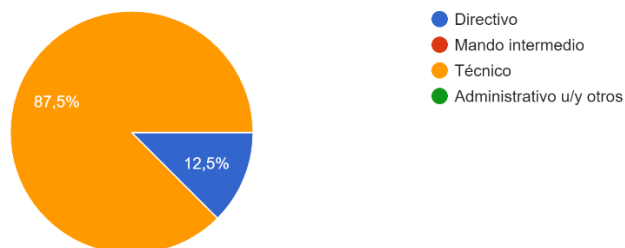
En este caso, el hombre representado en la plantilla corresponde a una antigüedad baja (de 6 a 12 meses) con el resto de las participantes mujeres.



Los puestos de trabajo representados por los participantes de la encuesta corresponden a lo mostrado en el siguiente gráfico:

**Puesto de trabajo**

8 respuestas

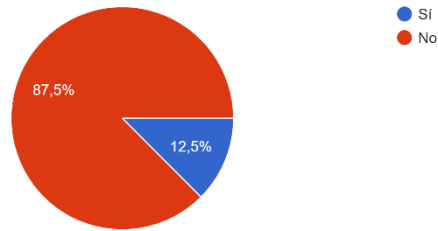


*[Firma manuscrita]*

*[Firma manuscrita]*

¿Formas parte de la RLT?\*

8 respuestas

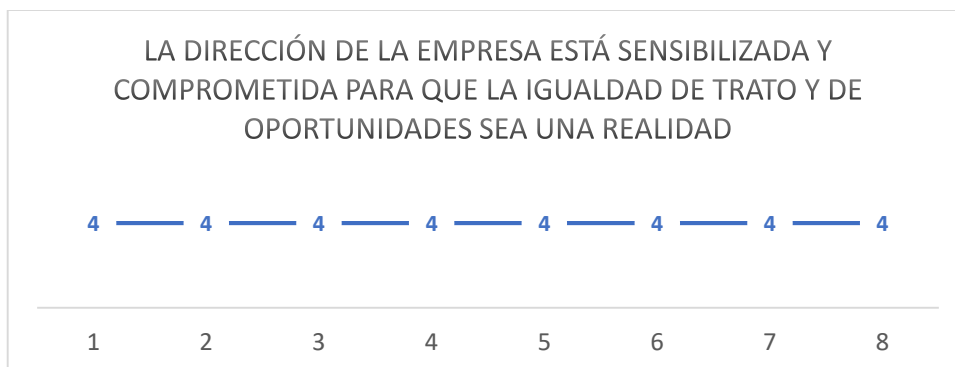


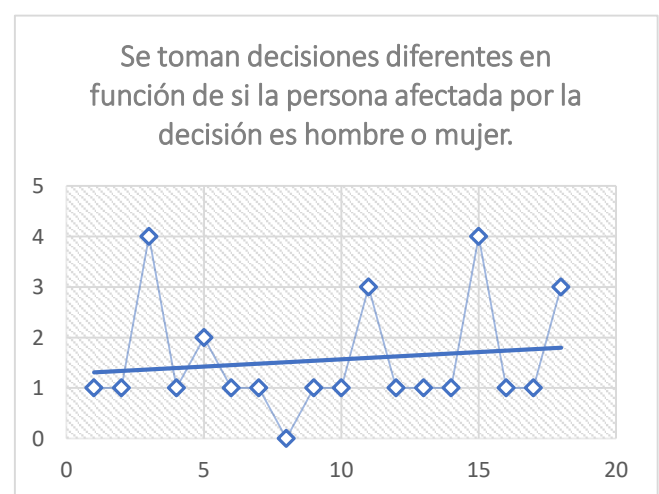
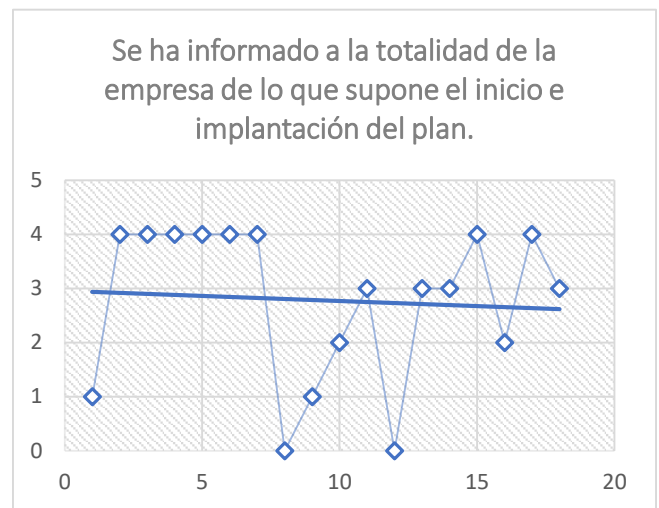
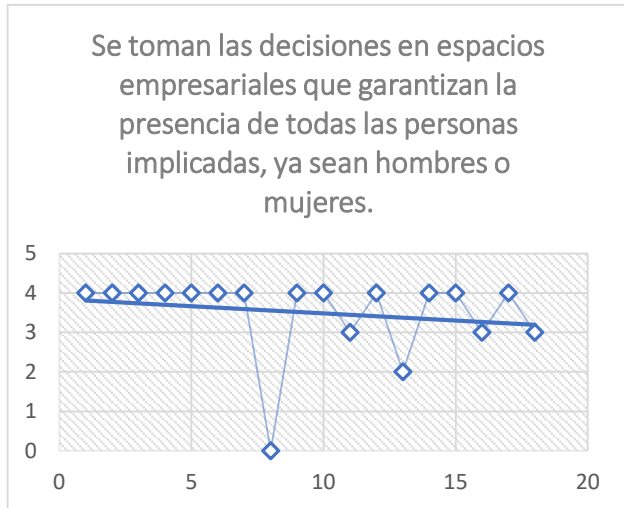
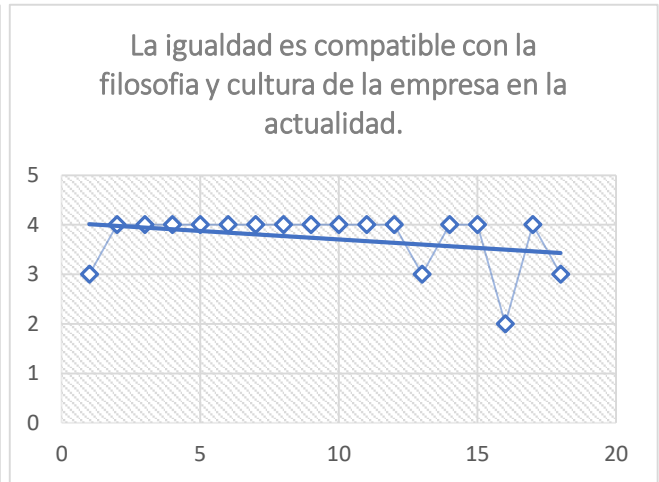
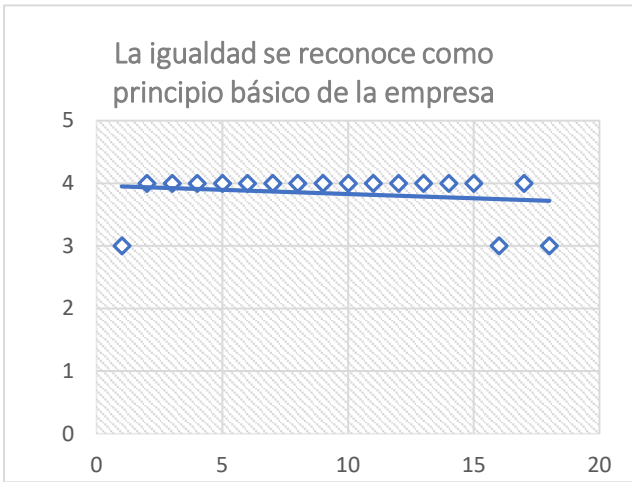
**Se pide a los encuestados una serie de valoraciones de opinión. En las que:**

1 (bajo); 2 (medio bajo); 3 (medio alto); 4 (alto); Ns/Nc (No sabes/no contestas)



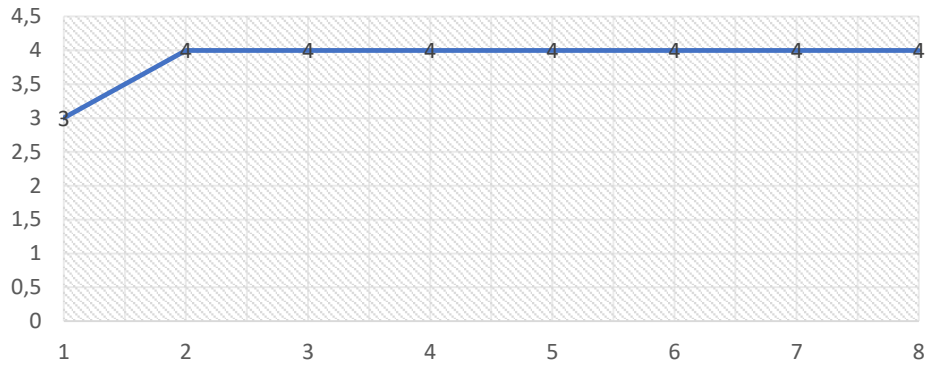
Se da unanimidad absoluta en algunas de las valoraciones con respecto a la sensibilización de la entidad y de su plantilla trabajadora con respecto a la igualdad de trato y oportunidades.



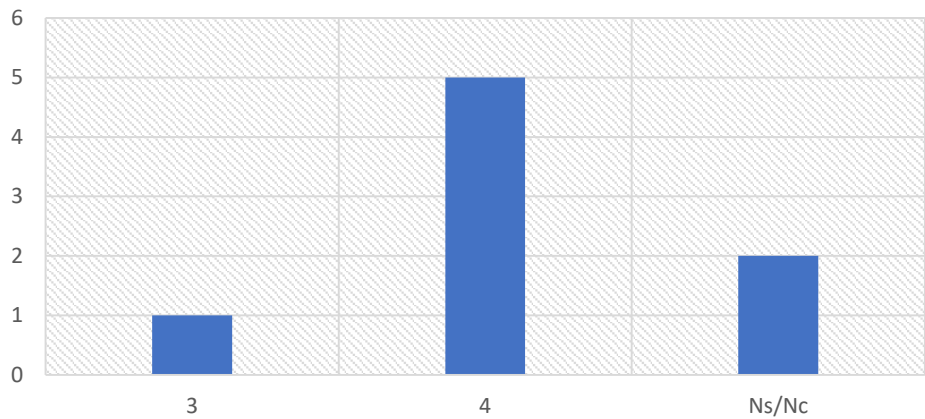


Se percibe una percepción alta y positiva en cuanto a la Igualdad de trato y oportunidades entre Hombres y Mujeres de la Asociación Parkinson Alicante a través de estas valoraciones de puntuación alta en su gran mayoría.

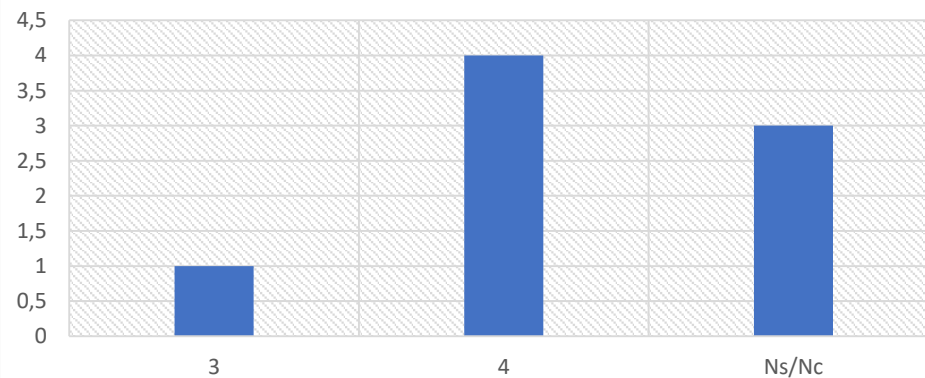
Se favorece en la empresa el ejercicio  
corresponsable de los derechos de la vida  
personal, familiar y laboral



La empresa ha informado de las medidas  
disponibles para favorecer la conciliación



Las medidas de conciliación de la vida  
personal y laboral de la empresa superan las  
establecidas por la ley

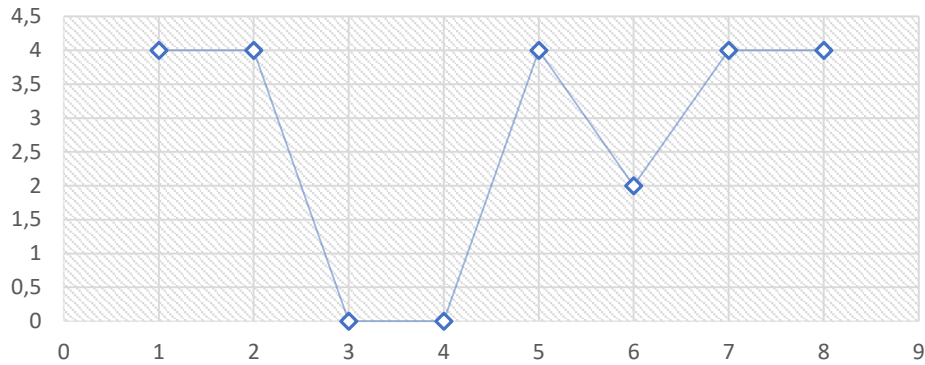


*[Firma manuscrita]*

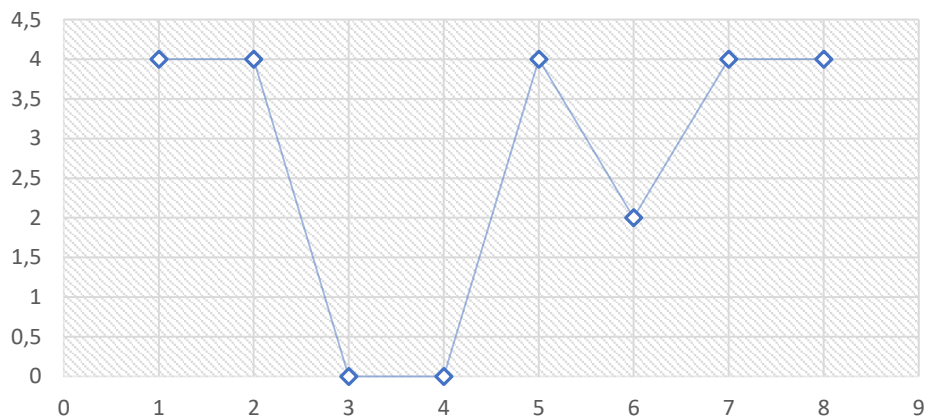
*[Firma manuscrita]*



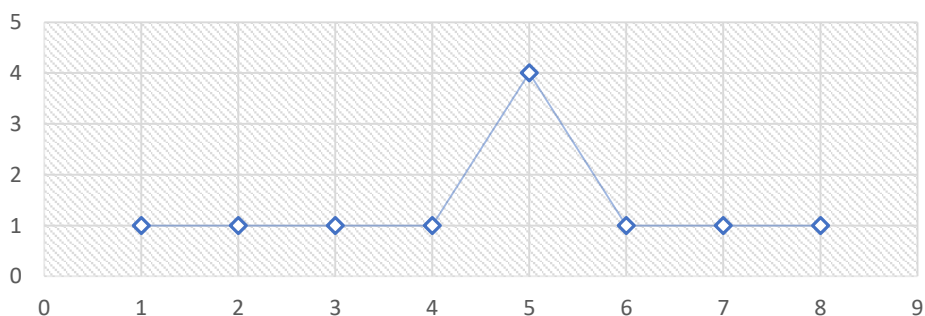
### La empresa ha informado de la ruta a seguir ante un caso de acoso sexual o por razón de sexo



### Conozco de la existencia del protocolo por razón de sexo o acoso sexual

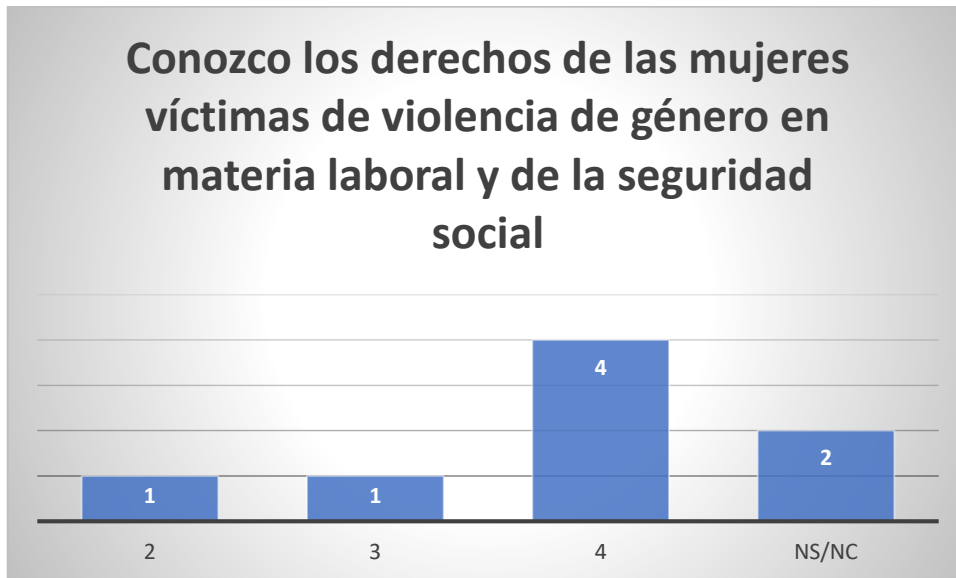


### En la empresa se muestran imágenes sexistas, misóginas, machistas y se cuentan chistes de tipo sexistas



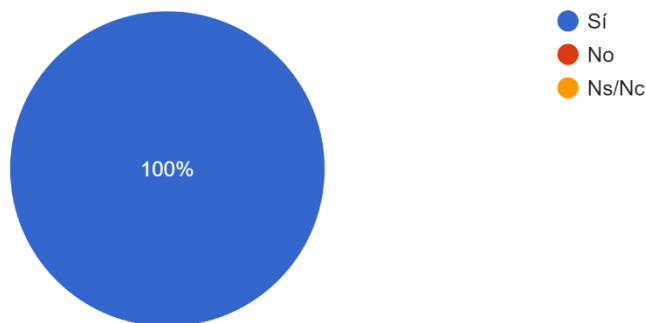
*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

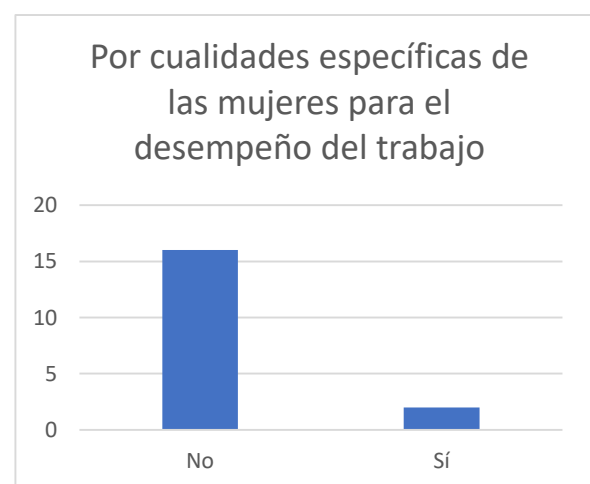
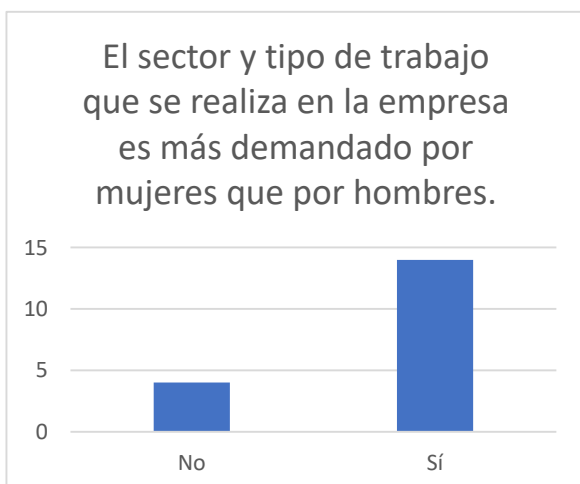


La empresa te ha informado del proceso de desarrollo del plan de igualdad.

8 respuestas



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



Por malas experiencias en contratación con hombres.  
100% NO



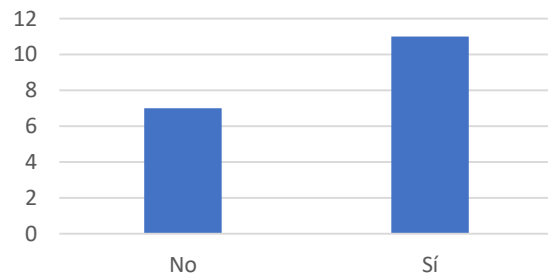
Porque los costes salariales de las mujeres podrían ser más bajos.  
100% NO



La empresa se inclina más por contratar mujeres por costumbre social.  
100% NO

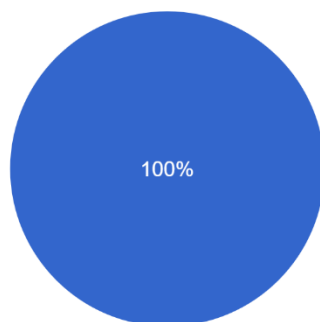


Por falta de perfiles con la formación requerida.



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

8 respuestas



● Sí  
● No  
● Ns/Nc

### ¿Por qué?

1. Porque cualquier persona debe tener los mismos derechos laborales sin distinción de sexo, etnia, edad, cultura y religión.
2. Para seguir promoviendo la igualdad entre hombres y mujeres.
3. Para asegurar una mayor transparencia.
4. es necesario

5. Para contar con un documento escrito con medidas, acciones, instrumentos de valoración, etc. y valorar su cumplimiento y mejoras a introducir
6. Todos debemos tener los mismos derechos, recursos y oportunidades. El plan de igualdad vela para que estos principios se respeten. La igualdad es un progreso y un compromiso social.
7. Porque es bueno que todos tengamos las nociones necesarias sobre el plan de igualdad para el futuro
8. Porque, aunque es una entidad pequeña, de un tiempo a esta parte facilita en muchos aspectos tener un plan de igualdad.

Menciona, por favor, los 3 ASPECTOS FUNDAMENTALES en los que crees que habría que trabajar en materia de igualdad de mujeres y hombres en la empresa, de acuerdo a estos ítems:

**Necesidades y deficiencias que se deben cubrir para favorecer la igualdad:8 respuestas**

1. Conciliación familiar, eliminar el acoso laboral, utilizar un lenguaje de genero neutro
2. Teniendo en cuenta que ya es nuestro segundo plan, no encuentro deficiencias a destacar.
3. Necesidades: Trato igualitario entre hombres y mujeres en tema de ascenso, oportunidades, salario...etc. Tanto hombres como mujeres deben conocer el protocolo contra el acoso sexual. Utilizar un lenguaje inclusivo que incluya ambos sexos
4. junta directiva poco formada
5. Plantilla feminizada, sector feminizado en general, muchas horas de atención directa a personas usuarias difíciles de cuadrar con medidas de conciliación en algunas disciplinas
6. Conciliación familiar. Igualdad de oportunidades Igualdad personal, por razón de género, edad, discapacidad
7. formación fuera de horario laboral
8. Pienso que en esta entidad la igualdad está bastante trabajada, por lo que creo que no veo ninguna deficiencia a mencionar, ya que actualmente se sigue trabajando para favorecer la igualdad, prueba de ello es que se está realizando el II plan de igualdad

**Medidas que podría adoptar tu empresa para favorecer la igualdad y que respondan a esas necesidades y deficiencias:8 respuestas**

1. Utilizar un lenguaje de genero neutro
2. Las medidas ya adoptadas son buenas, no veo deficiencias.
3. Medidas: recibir curriculum sin conocer el sexo del solicitante, igualdad en cuanto a lo antes mencionado (salario, promociones...etc.), elaborar y exponer a los trabajadores un



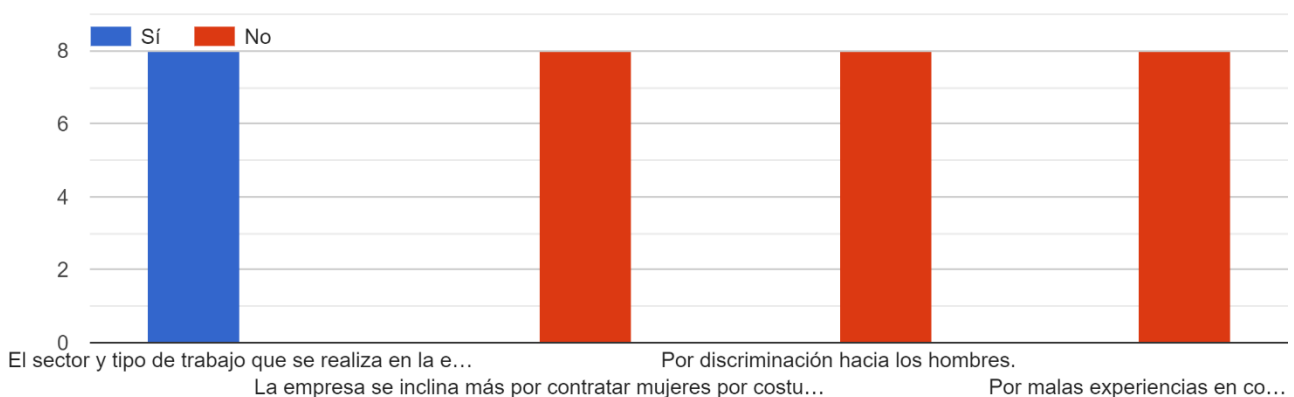
protocolo contra el acoso sexual, utilizar y fomentar el uso del lenguaje inclusivo en las comunicaciones.

4. más formación, sensibilizar a los usuarios
5. Sensibilización en el sector y la sociedad general y disponer de más fondos para personal de apoyo
6. Elaboración horarios laborales Protocolo de desarrollo laboral Selección personal "ciego" omitiendo variables por edad, sexo, o discapacidad
7. La formación fuera dentro de horario
8. Lo único que se podría hacer con relación a lo anterior es continuar trabajando para la implementación del II plan de igualdad

Un alto porcentaje de la plantilla no considera que la feminización de la empresa provenga de las experiencias en la contratación de hombres.

Cuestión que sobre este asunto nos hace concluir que el reflejo mismo de la sociedad y los estereotipos patriarcales de género vienen a ser la motivación principal en la feminización de la plantilla trabajadora de Asociación PARKINSON ALICANTE. Cuestión sobre la que la entidad podrá implantar acciones positivas en su II Plan de Igualdad, aunque estas, sin duda se verán dificultadas por la propia estructura social aún tan arraigada en este sector profesional.

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



#### Otras razones que justifiquen la feminización de tu empresa 5 respuestas

1. Hay muchos menos hombres que mujeres que se forman en el sector sociosanitario.
2. el sector lo ha estado siempre

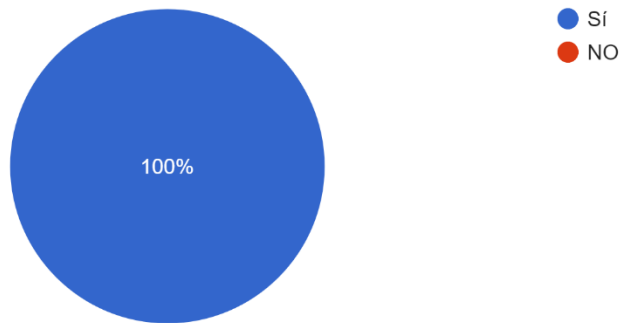
*[Firma manuscrita]*

*[Firma manuscrita]*

3. La respuesta 1 es la principal justificación
4. Titulaciones requeridas para los puestos de trabajo, son realizadas más por mujeres
5. En el ámbito de lo social, los puestos de trabajo ofertados suelen ser los de profesiones más feminizadas, como por ejemplo el trabajo social.

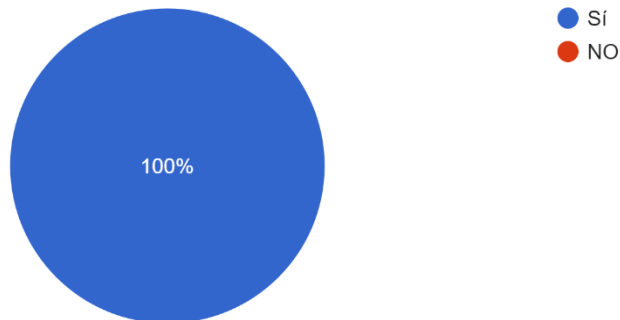
¿Pueden las mujeres acceder a puestos directivos en igualdad de trato y oportunidades que los hombres de la empresa?

8 respuestas



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

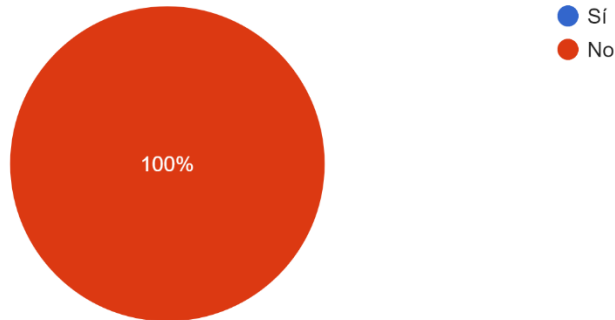
8 respuestas



Existe entre la plantilla trabajadora la percepción de un motivo de estereotipo de género como puro reflejo de la sociedad que supone la feminización de su empresa. Dato que en el presente diagnóstico se ha venido nombrando desde el análisis cuantitativo.

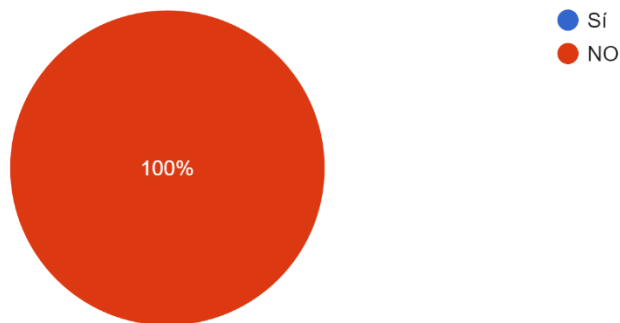
¿Crees necesario realizar acciones positivas para aumentar el número de hombres en la empresa?

8 respuestas

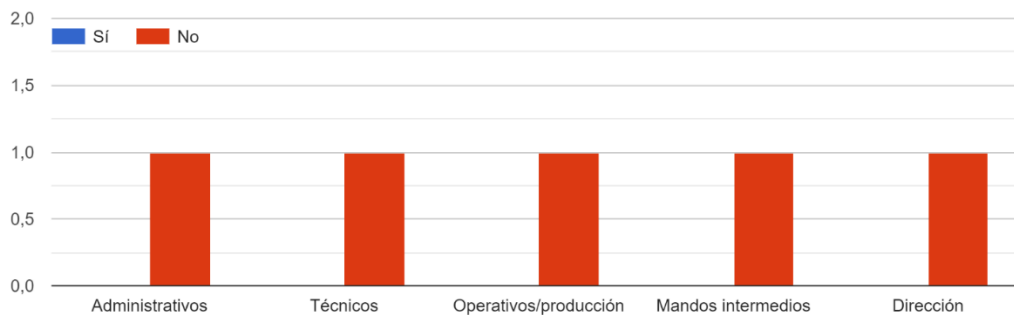


¿Consideras que los hombres de tu empresa tienen menos oportunidades de promoción que las mujeres?

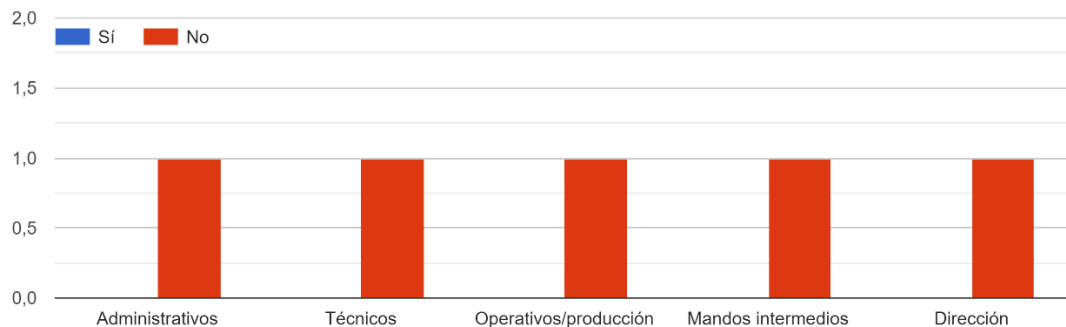
8 respuestas



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



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



**Escribe a continuación cualquier observación que te haya surgido con relación al cuestionario para que sirva de aclaración y/o ampliación a tus respuestas. 2 respuestas**

1. Considero que en la asociación se realiza un buen trabajo en cuanto al tema de igualdad y es necesario que esto continúe así en el futuro.
2. Realizar acciones positivas para atraer a trabajadores de sexo masculino. Pienso que se debe realizar este trabajo desde otras instituciones, el colegio, universidad, la sociedad, para que determinadas profesiones no tengan un sesgo por género.

Por lo tanto, observamos que la muestra refiere que la plantilla que ha realizado el cuestionario indica mayoritariamente estar a favor de la puesta en marcha de un Plan de Igualdad, aunque en algún caso desconocen los beneficios que les puede aportar a nivel de plantilla, departamento y empresa.

Para desarrollar lo ya contemplado en cada una de las respuestas indicadas en gráficos y resultados como conclusiones de esta herramienta de diagnóstico, quiero exponer además la perspectiva tan positiva que se desprende por parte de la plantilla trabajadora de la Asociación PARKINSON Alicante en lo referente a la Igualdad de trato y Oportunidades en su empresa.



En el propio **convenio Art. 101 se contempla la creación de un Plan de Igualdad** por parte de las entidades adherida:

*Artículo 101º. Plan de Igualdad*

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

*En el caso de empresas de más de 50 trabajadores, las medidas de igualdad que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.*

*Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un 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 fijaran los concretos objetivos a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.*

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

*a) Objetivos Preferentes de los planes de Igualdad*

*Serán objetivos preferentes de estos Planes de Igualdad:*

- 1. Promover la participación de los trabajadores y las trabajadoras en la formación continua y en la formación profesional.*
- 2. La igualdad retributiva para trabajos de igual valor.*
- 3. La erradicación de cualquier conducta que supusiera acoso sexual o acoso por razón de género.*
- 4. Eliminar cualquier situación que suponga discriminación directa o indirecta.*

5. *Garantizar oportunidades a las mujeres para que se puedan situar en un plano de igualdad con relación a los hombres en todos los ámbitos de la empresa.*

6. *Enfoques de género en materia de Salud Laboral.*

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

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

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

*b) Negociación en las empresas.*

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

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

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

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

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



## Área de SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN



### PROTOCOLO SELECCIÓN DE PERSONAL

#### Protocolo para evitar la discriminación en la contratación de personal

1. Identificación y análisis de las necesidades del puesto.
2. Identificación de si es una sustitución o creación de nuevo puesto.
3. Definición y valoración del puesto de manera neutra, sin estereotipos de género.
4. Elegir las fuentes de reclutamiento: en el caso de subcontratación asegurar que se respeta el principio de Igualdad.
5. Redactar y publicar la oferta de empleo o promoción:
  - Descripción del puesto, requisitos y experiencia de manera clara y ajustada a la realidad.
  - Utilización del lenguaje inclusivo.
  - Especificar que la empresa está comprometida con la Igualdad.
6. Recepción y cribado de candidaturas:
  - Recepción de cv y cribado de los que no se ajusten a lo indicado en la oferta.
7. Entrevista y pruebas selección:
  - Asegurar que el personal que interviene en el proceso selección está formado en materia de igualdad.
  - Asegurar que la entrevista/pruebas evitan sesgos de género.
  - Valoración de las competencias, habilidades y experiencia.
8. Valoración de las personas entrevistadas:
  - Evaluación sólo por razones técnicas y objetivas.
  - En función de la participación de hombres y mujeres en el puesto a cubrir, y ante candidaturas similares, seleccionar a la del sexo menos representado.
9. Decisión final. Persona Seleccionada
  - Comunicación de la persona que más se ajusta al perfil elaborado según las necesidades.
  - Asegurar la confidencialidad de las personas que han participado en el proceso de selección.
  - Comunicación de la persona seleccionada.
10. Contratación e Incorporación a la Asociación.
  - Bienvenida: Entrega de protocolos / documentos internos.

Para que se inicie un proceso de selección y contratación es necesario que exista el requerimiento de una sustitución de otra persona de la plantilla o bien por causa de necesidades de servicio coyunturales.

Como estrategias de reclutamiento Se publica oferta en la red seleccionada. Se realiza una selección en función de lo que se vaya buscando, se les cita mediante llamada telefónica y se les realiza la entrevista. En base a su protocolo el proceso de selección y entrevista se realiza con perspectiva de género.

Las personas encargadas de realizar el proceso de selección suelen ser la coordinadora y alguna persona de la junta directiva. La selección de personal se lleva a cabo mediante una entrevista personal individualizada a partir de la cual, se recogen los datos personales, formación y experiencia, habilidades, capacidades, etc. y se valora si les interesa el puesto, no existiendo un guion establecido de entrevista ni un registro para anotar lo recogido en los procesos de selección. Aspecto que deberá abordarse como acción dentro del II Plan de Igualdad de la entidad.

## DIPLOMA

Dña. **ANDREA QUESADA BALLESTER**,

con DNI: **21.510.498-R**,

ha superado con éxito la acción formativa:

**AGENTE DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES,**

impartida del 22/06/2022 al 19/09/2022,

con una duración de 80 horas y

en la modalidad formativa online

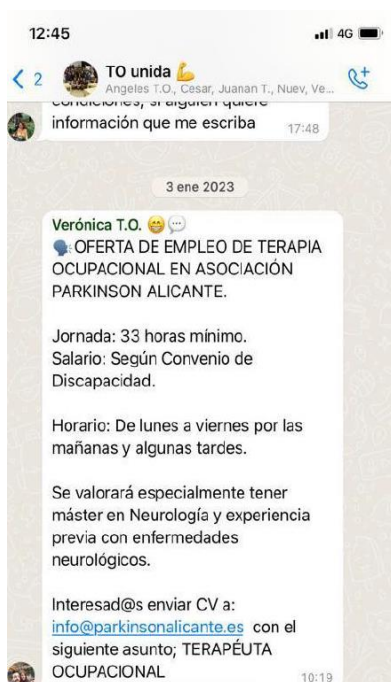
*Y para que así conste se expide el presente certificado en Valencia, a 19 de septiembre de 2022.*



INDICE FORMACION Y CONSULTORÍA



TRABAJADOR/A



Las personas que gestionan las entrevistas, la selección y finalmente deciden quien es la persona elegida, son la coordinadora y alguna persona de la junta directiva, que actualmente no cuentan con formación en igualdad de oportunidades en el ámbito laboral.

La jefa de administración también participa en los procesos de selección y si dispone de formación como Agente de Igualdad de Oportunidades.

**Las ultimas ofertas de empleo publicadas (Enero 2023)**, canales usados y muestra. Las últimas ofertas de empleo publicadas fueron publicadas en redes de WhatsApp de la entidad y este medio se utiliza solo de forma puntual.

Los currículums llegan a través del correo electrónico o bien se entregan en mano a recepción y posteriormente son derivados a la psicóloga que archiva la copia física en una carpeta.

Otra oferta publicada en Junio de 2021 en la que se usó una entidad puente:

**incorpora**  
de "la Caixa"

**CARACTERÍSTICAS DEL PUESTO**

<b>Localidad del puesto:</b>		<i>Alicante</i>	
<b>Puesto:</b>	Conductor/a	<b>Nº de puestos:</b>	1
<b>Funciones y Tareas:</b> (Enumerar y detallar)	Conducir furgoneta adaptada por Alicante y otros municipios Realizar rutas de recogida de usuarios/as de la entidad y llevarlos de vuelta tras sus actividades. Desinfección de furgoneta y protocolo de acceso a usuarios/as (toma de temperatura, gel, etc) Responsable del mantenimiento furgoneta (limpieza, gasolina, etc) Contacto con familiares y cuidadoras/es de usuarios/as Registro de actividad y horario		
<b>Manejo informático:</b> (Aplicaciones y nivel):	No necesario	<b>Idiomas:</b>	Cual: Nivel:
<b>Nivel mínimo formación:</b>	indiferente	<b>Formación complementaria/Carne profesional:</b> carnet de conducir	
<b>Experiencia mínima requerida:</b>	Carnet 2 años		
<b>Carné conducir</b> Sí x No Tipo:		<b>Vehículo propio</b> Sí No x Observaciones:	

**CONDICIONES DEL PUESTO**

<b>Fecha incorporación:</b>	Fin de mayo o primeros Junio 2021	<b>Plazo máximo envío candidaturas:</b>
<b>Jornada laboral:</b>	Completa <input type="checkbox"/> 1/2 jornada <input type="checkbox"/> Rotativa <input type="checkbox"/>	<b>Observaciones:</b> 10h/semanales
<b>Horario laboral:</b> (especificar)	Posiblemente lunes y jueves de mañanas	
<b>Tipo de contrato:</b>	temporal	<b>Duración:</b>
<b>Salario bruto mes:</b>	Según convenio	<b>Nº pagas:</b>

## Área de PROMOCIÓN PROFESIONAL

La entidad no cuenta con un protocolo de promoción interna. Utilizan canales oficiales y neutros para lanzar las comunicaciones en el momento de que surja la necesidad de cubrir un puesto por promoción interna, pero sería necesario contemplar la perspectiva de género y muy necesario confeccionar un protocolo con las referencias a la promoción existentes en el convenio al que está adherido la entidad.

Ha existido promoción en alguna persona de la plantilla  
100% NO



*“Artículo 13º. Vacantes y puestos de nueva creación*

*Quando se produzca una vacante o se cree un nuevo puesto de trabajo se hará una primera fase de promoción interna en la que se ofrecerá en primer lugar la plaza al personal que preste sus servicios a la empresa en el momento de la vacante y excedentes voluntarios, a tal efecto la empresa les comunicara dicha promoción. Si quedase desierta se hará una oferta pública de empleo, que aparecerá en los tablones de anuncios de la empresa. La empresa comunicará a los trabajadores el baremo y sistema de selección que, previo informe técnico, haya acordado el Consejo de Centro u órgano equivalente, respetando siempre lo establecido por el Estatuto de los Trabajadores.*

*La empresa, como titular del Centro o servicio, decidirá los correspondientes contratos de trabajo”.*

En el tiempo de confección de este diagnóstico no se ha dispuesto de datos sistematizados actualizados acerca en materia de promoción interna que pudieran ser objeto de análisis desde la perspectiva de género. La promoción interna puede ser un indicador importante sobre el que hacer seguimiento en un futuro por lo que sería deseable disponer de registros desagregados por sexo.

## Área de FORMACIÓN

El convenio nos habla de la importancia de la formación, en relación con el punto analizado previamente, la promoción.

*Artículo 69º. Objetivos de la formación.*

*La formación profesional en la empresa, centro o entidad se orientará hacia los siguientes objetivos:*

0 adaptación al puesto de trabajo y a las modificaciones del mismo.

1 Actualización y puesta al día de los conocimientos profesionales exigibles en el grupo y puesto de trabajo.

2 Especialización en sus diversos grados, en algún sector o materia del propio trabajo.

3 Facilitar y promover la adquisición por los trabajadores y trabajadoras de títulos académicos y profesionales, relacionados con el ámbito de actuación del presente convenio, así como la **ampliación de os conocimientos de los trabajadores y trabajadoras que les permitan prosperar y aspirar a promociones profesionales** y adquisición de los conocimientos de otros puestos de trabajo.

4 Conocer las condiciones laborales de su puesto de trabajo, en evitación de riesgos laborales.

5 Cualquier otro objetivo que beneficie profesionalmente tanto al propio trabajador o trabajadora como a la dinámica de la empresa o a la atención efectiva de las personas con discapacidad o enfermedad mental.

ASOCIACIÓN PARKINSON ALICANTE ha realizado durante el año 2022 con un total de 202 horas formativas, diferentes cursos que a continuación se exponen en la tabla.

AÑO	TITULO DEL CURSO	PERSONAL
2022	PLANES DE IGUALDAD. Actualización a la normativa legal actual	Administración
2022	CREACION NEWSLETTER Y CREACION DE IMAGENES CANVA	Administración
2022	AGENTE DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES,	Administración
2022	Equilibrio, Control Motor y Tratamiento en el paciente Neurológico	Fisioterapeuta
2022	MARCHA NORDICA - PRESENCIAL FITTREK SENIOR	Fisioterapeuta
2022	Disfagia en el paciente con patología respiratoria	Logopedia
2022	Curso Intervención Temprana en comprensión del lenguaje oral	Logopedia
2022	Seminario La Ecografía en el ámbito diagnóstico logopédico	Logopedia
2022	Máster Universitario en Intervención Logopédica Especializada en Patología Vocal	Logopedia
2023	IGUALDAD DE GENERO	Psicología
2022	IGUALDAD DE GENERO	trabajadora Social
2022	trabajadora Social NOVIEMBRE 04/11/2022 04/11/2022 4	
2022	JORNADA OPTOINNOVA 2022	trabajadora Social

DESCRIPCIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO



ASOCIACION PARKINSON ALICANTE	
PUESTO: JEFE/A ADMINISTRACIÓN	ÁREA: GESTIÓN
DEPARTAMENTO: ADMINISTRACIÓN	
<p><b>MISIÓN DEL PUESTO:</b> La gestión administrativa de la Asociación. Cuenta con una preparación completa en los distintos trabajos que una administración supone, está al tanto de la legislación y disposiciones oficiales que se dictan en relación con el servicio que tiene encomendado y es la persona responsable de la ejecución de cuantas instrucciones reciba de la asociación para la buena marcha administrativa y la ordenación.</p>	
<p><b>FUNCIONES PRINCIPALES:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Atención telefónica. Información, citas, etc.</li> <li>➤ Registrar, procesar y transmitir documentos, facturas, correos electrónicos y cualquier otro tipo de información.</li> <li>➤ Realizar las gestiones administrativas de compra de productos y/o servicios, así como las correspondientes comunicaciones con proveedores.</li> <li>➤ Realizar las gestiones administrativas de cobro de los servicios, así como las correspondientes comunicaciones con las personas usuarias y asociadas. Anualmente cobro de cuotas a los socios y las socias, registro y control de posibles devoluciones.</li> <li>➤ Realizar las gestiones administrativas de personal, pago de nóminas, registro de contratos, cambios en los mismos, en contacto directo con la Asesoría.</li> <li>➤ Control de Bancos y Caja (cobros y pagos). Preparar transferencias y remesas adeudados.</li> <li>➤ Protección de Datos.</li> <li>➤ Prevención de riesgos laborales</li> <li>➤ Gestión del servicio de transporte. Rutas, usuarios y usuarias...relación con familiares y personas usuarias. Gestión incidencias y documentación.</li> <li>➤ Relación directa y colaboración con Trabajo Social tema documentación.</li> <li>➤ Encuestas y procesamiento</li> <li>➤ Indicadores.</li> <li>➤ Plan de Igualdad</li> <li>➤ Colaboración en la organización de eventos</li> <li>➤ Otras funciones de menor importancia....</li> </ul>	
DEPENDENCIA DIRECTA DE: COORDINACIÓN	Nº PERSONAS A SU CARGO: 1 Conductor/a

El personal que ha recibido más formación: Administración, Fisioterapeuta, Logopedia y trabajadora Social. No existiendo en el Plan de Formación del año 2022 cursos/formaciones dirigidas a toda la `plantilla como sensibilización en Igualdad de oportunidades, prevención del acoso, etc.

La formación ha sido fuera de la jornada laboral para mayor coincidencia de toda la plantilla. Este impedimento de realizar la formación dentro del horario laboral ya está abordado en su I Plan de Igualdad, habiendo logrado negociaciones con aquellas personas afectadas y realizando negociación y compensación de esas horas

fuera de jornada.

A pesar de esto, la formación fuera de jornada laboral es una cuestión que perfeccionar y volver abordar en su II Plan de Igualdad.

El desarrollo de políticas de transversalidad de género en ASOCIACIÓN PARKINSON ALICANTE exige un personal formado en la materia. Como se ha constatado en los cuestionarios anónimos resueltos por la plantilla, se comprobará en ellos que las respuestas adolecen de una comprensión y aplicación generalizada que requiere de conocimientos del personal y compromiso con la materia de igualdad y género.

### Área de CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

La clasificación profesional de las personas trabajadoras se realiza según titulación y trabajo desarrollado, y conforme a los grupos, subgrupos y puestos de trabajo del convenio laboral de referencia.

Los puestos de trabajo y sus requisitos profesionales son descritos pormenorizadamente en sus fichas DPT:



DESCRIPCIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO

<b>ASOCIACION PARKINSON ALICANTE</b>	
<b>PUESTO: JEFE/A ADMINISTRACIÓN</b>	<b>ÁREA: GESTIÓN</b>
<b>DEPARTAMENTO: ADMINISTRACIÓN</b>	
<p><b>MISIÓN DEL PUESTO:</b> La gestión administrativa de la Asociación. Cuenta con una preparación completa en los distintos trabajos que una administración supone, está al tanto de la legislación y disposiciones oficiales que se dicten en relación con el servicio que tiene encomendado y es la persona responsable de la ejecución de cuantas instrucciones reciba de la asociación para la buena marcha administrativa y la ordenación.</p>	
<p><b>FUNCIONES PRINCIPALES:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Atención telefónica. Información, citas, etc.</li> <li>➤ Registrar, procesar y transmitir documentos, facturas, correos electrónicos y cualquier otro tipo de información.</li> <li>➤ Realizar las gestiones administrativas de compra de productos y/o servicios, así como las correspondientes comunicaciones con proveedores.</li> <li>➤ Realizar las gestiones administrativas de cobro de los servicios, así como las correspondientes comunicaciones con las personas usuarias y asociadas. Anualmente cobro de cuotas a los socios y las socias, registro y control de posibles devoluciones.</li> <li>➤ Realizar las gestiones administrativas de personal, pago de nóminas, registro de contratos, cambios en los mismos, en contacto directo con la Asesoría.</li> <li>➤ Control de Bancos y Caja (cobros y pagos). Preparar transferencias y remesas adeudos.</li> <li>➤ Protección de Datos.</li> <li>➤ Prevención de riesgos laborales</li> <li>➤ Gestión del servicio de transporte. Rutas, usuarios y usuarias...relación con familiares y personas usuarias. Gestión incidencias y documentación.</li> <li>➤ Relación directa y colaboración con Trabajo Social tema documentación.</li> <li>➤ Encuestas y procesamiento</li> <li>➤ Indicadores.</li> <li>➤ Plan de Igualdad</li> <li>➤ Colaboración en la organización de eventos</li> <li>➤ Otras funciones de menor importancia....</li> </ul>	
<b>DEPENDENCIA DIRECTA DE: COORDINACIÓN</b>	<b>Nº PERSONAS A SU CARGO: 1</b> Conductor/a

El sistema de clasificación profesional es acorde al puesto desempeñado para cada categoría profesional, según convenio aplicado. Dicho convenio se extiende en el asunto que nos ocupa en su ANEXO I. *Clasificación profesional.*

## Área de CONDICIONES DE TRABAJO

La plantilla trabajadora de ASOCIACIÓN PARKINSON ALICANTE tienen una jornada en su gran mayoría, parcial. No existen jornadas reducidas.

Todo el personal disfruta de vacaciones retribuidas anuales de un mes al año.

Por norma general la plantilla no realiza teletrabajo. Puestos como el de coordinación si practican el teletrabajo.

Durante toda la situación de crisis sanitaria vivenciada y actualmente, existió teletrabajo por parte de todos los perfiles profesionales existentes en ese momento.

En cuanto a las solicitudes de excedencias, durante el año analizado, no hay constancia de ninguna solicitud.

En lo relativo a las ausencias no justificadas, no se han dado durante el período analizado de 2022.

Los períodos de descanso del personal de la entidad se respetan tal y como estipula el convenio colectivo.

### **Artículo 43º. Calendario laboral**

***La empresa y la representación sindical, de común acuerdo, establecerán un calendario laboral interno del centro en el que se contemple el período de vacaciones, los festivos, los días de descanso, los permisos especiales y la recuperación de los festivos trabajados, respetando el cómputo anual para los servicios correspondientes y salvando la debida atención de los servicios que deban funcionar. Este calendario deberá estar confeccionado antes del 31 de enero de cada año.***

En cuanto a descansos semanales se estipulan según convenio, los *finés de semana, festivos nacionales y regionales* y vacaciones.

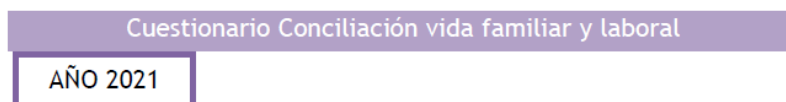
La entidad no tiene implantados sistemas de organización y control de trabajo con estudios de tiempo.

La empresa no dispone de una Política de Desconexión Digital, esta debe formar parte del nuevo II Plan de Igualdad y ser difundida entre el personal. Esta Política establecerá las medidas necesarias para respetar dicha política, así como la Intimidad de la plantilla en su tiempo de descanso y la garantía de sus derechos digitales. Como parte de esta Política de Desconexión digital, los teléfonos móviles de la empresa se apagarán una vez finalizada la jornada laboral.

En cuanto a la movilidad geográfica, no se ha recurrido a ella por el momento.

### Área de CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

En el año 2021, como acción a emprender de su I plan de Igualdad, se difundió un cuestionario en el que recoger inquietudes de la plantilla trabajadora a este respecto:

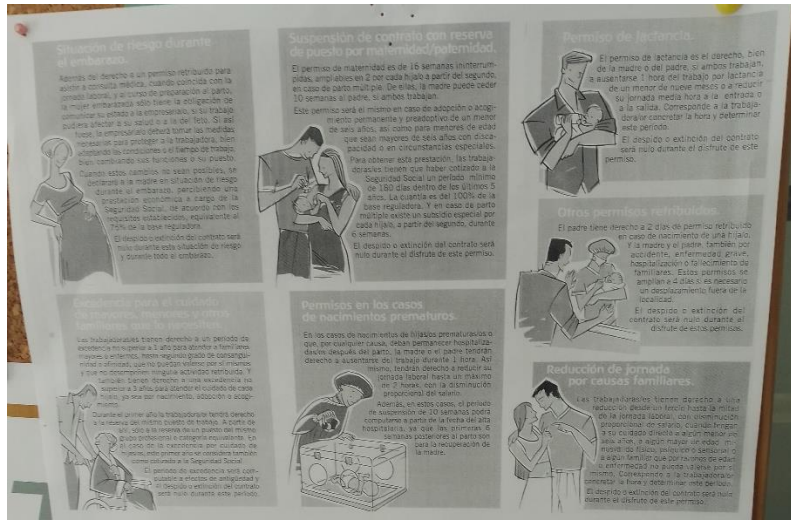


### CUESTIONARIO SOBRE CONCILIACIÓN VIDA FAMILIAR Y LABORAL

**Objetivo:** El presente cuestionario tiene como objetivo conocer las dificultades que como trabajador o trabajadora encuentra para poder conciliar su vida familiar y laboral, a fin de poder buscar alternativas que reduzcan este desequilibrio y mejoren la calidad de vida de las personas que trabajan en ASOCIACION PARKINSON ALICANTE.

Asimismo, se ha hecho uso de guías y medios externos para sensibilizar a la plantilla en conciliación y corresponsabilidad. (Imagen de Guía expuesta en Tablón de anuncios)

Two handwritten signatures in blue ink, one on the left and one on the right, positioned above a horizontal line.



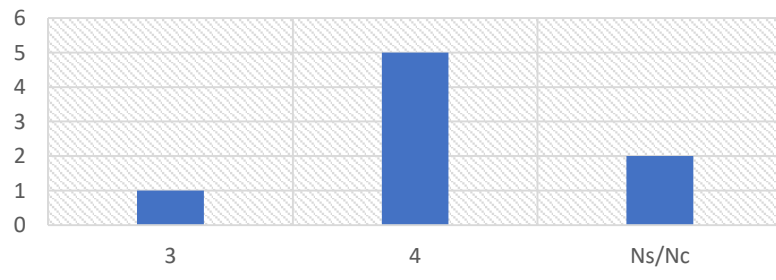
En el año 2023 se han llevado a cabo formaciones para todo el equipo, relativas a esta materia:

2023	CONCILIACION DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL	ABRIL	LOGOPEDA, 2 FISIOTERAPEUTAS, TERAPEUTA OCUP., ADMINISTRATIVA, COORDINADORA
------	--	-------	--

Respecto a los recursos para la conciliación, se carece de estrategias de divulgación para informar acerca de los mecanismos de conciliación tanto legales como los establecidos por ASOCIACIÓN PARKINSON ALICANTE, por lo que este aspecto se desarrollará como medida en el Plan de Igualdad de la entidad necesariamente. Los canales utilizados para realizar las comunicaciones a la plantilla en esta área y en todas, es a través de teléfono (Grupo de WhatsApp) o verbalmente. Pero no existen informaciones planificadas para trasladar a la plantilla sobre estas cuestiones. Se atienden en función de la demanda de la propia persona trabajadora.

A grandes rasgos, la entidad no contempla medidas de conciliación concretas establecidas además de las que establece el propio convenio de referencia. Será necesario la creación de una guía de conciliación a este respecto y su difusión al personal.

### La empresa ha informado de las medidas disponibles para favorecer la conciliación



*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

## Área de REPRESENTACIÓN/INFRARREPRESENTACIÓN DE MUJERES

Tal como se apuntaba en el apartado anterior de análisis cuantitativo de la plantilla, la entidad está altamente feminizada. Este indicador evidencia que el sector de los cuidados, servicios sociales y la atención especializada, 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.

Hay una mayor representación de mujeres que de hombres en la plantilla. Las mujeres se encuentran en todas las categorías de trabajo, excepto en el puesto que corresponde a Conductor que está formado por un solo hombre.

El puesto de dirección de la entidad está a cargo actualmente de dos mujeres, ambas coinciden con la categoría de jefa de Administración y coordinación. Incluso en la presidencia de la asociación está representada por una mujer.

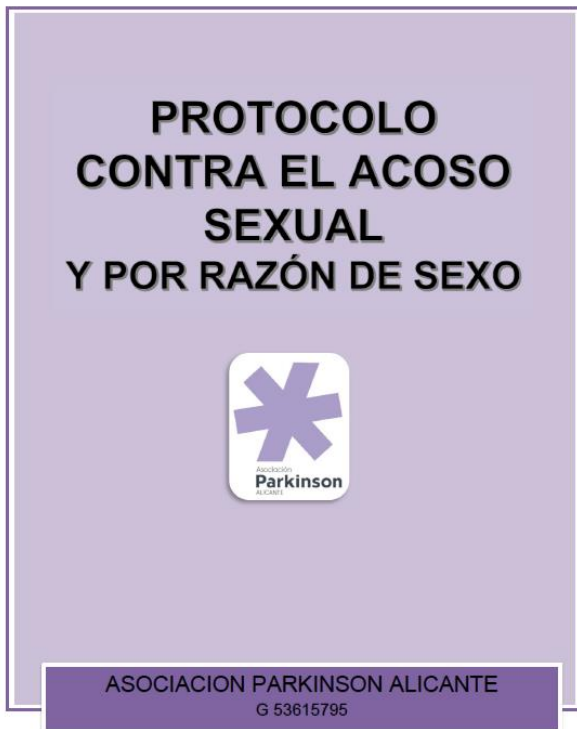
En un análisis por sexos, encontramos que se produce segregación vertical al estar ocupado el puesto de mayor responsabilidad en la entidad por dos figuras femeninas.

Se puede apreciar segregación profesional en la entidad puesto que, existe una proporción desequilibrada de la plantilla con relación al sexo, siendo una plantilla con tendencia a estar feminizada debido a los estereotipos de género y como reflejo de una estructura social consecuencia directa del patriarcado.



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

Protocolo Contra el Acoso Sexual y por Razón de Sexo



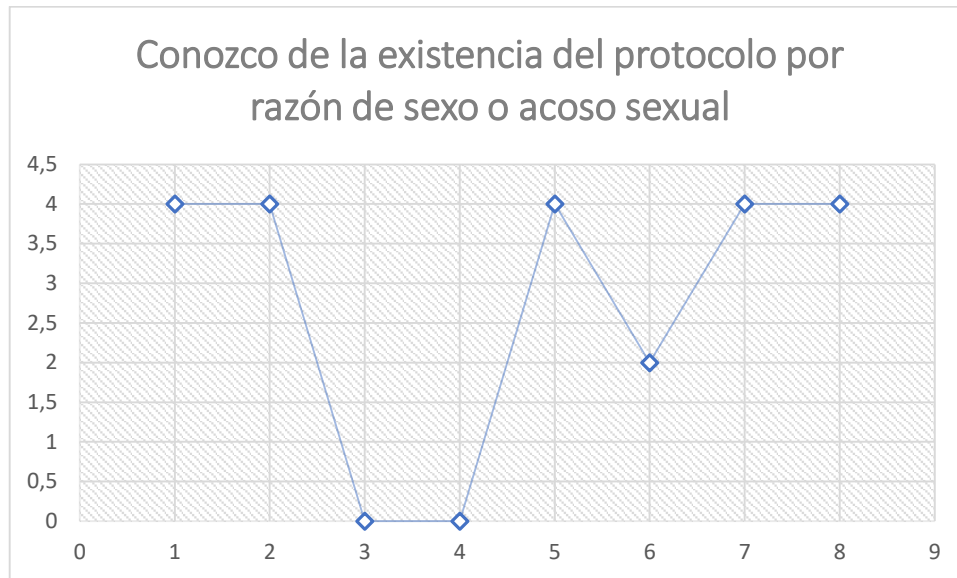
ASOCIACIÓN PARKINSON ALICANTE cuenta con Protocolo De Acoso Sexual O Por Razón De Sexo, el cual ha sido difundido entre el personal de la plantilla, y se ha puesto a disposición de las familias y personas usuarias del centro.

Este protocolo de acoso ha sido aprobado en el año 2022, por tanto, no se contemplan 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.

Este protocolo no cita las nuevas implementaciones de derechos y obligaciones que contempla la nueva Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.

ASOCIACIÓN PARKINSON ALICANTE por tanto debe revisar y mejorar su protocolo De Acoso Sexual O Por Razón De Sexo, el cual deberá actualizarse y publicitarse como acción dentro de este nuevo Plan de Igualdad, así como **tampoco se han realizado acciones formativas sobre esta materia, por tanto, deberán desarrollarse en el Plan de Igualdad.**

Se ha detectado en los cuestionarios un desconocimiento respecto de este protocolo en la plantilla trabajadora, de ahí, la importancia de formación, sensibilización y difusión de este aspecto.



### Área de VIOLENCIA DE GÉNERO

En el convenio de referencia de aplicación, se detalla lo siguiente:

*Artículo 103º. Protección a las víctimas de la violencia de género.*

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

*También les será de aplicación todos los beneficios a tal efecto previstos en la Ley orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género*

No obstante, lo anterior, ASOCIACIÓN PARKINSON ALICANTE 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.

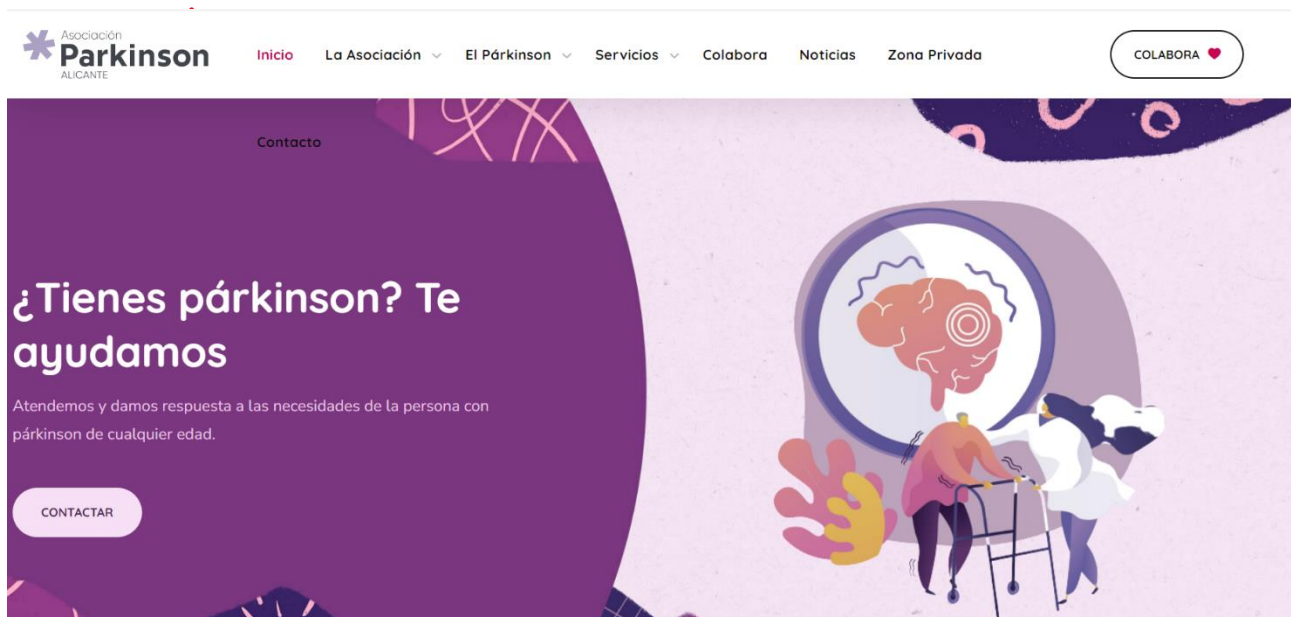
Tampoco se han realizado acciones formativas sobre esta materia, por tanto, deberán desarrollarse en el Plan de Igualdad.

## Área de COMUNICACIÓN INCLUYENTE Y LENGUAJE NO SEXISTA

ASOCIACIÓN PARKINSON ALICANTE cuenta con página web:

[Asociación Parkinson Alicante | ¿Te ayudamos?](#)

Pese a que la entidad trata de realizar un uso no sexista del lenguaje, en algunas ocasiones se han identificado ejemplos donde se utiliza un lenguaje no incluyente en la elaboración y redacción de documentación destinada a distribución interna y/o externa.



Este aspecto también deberá ser abordado a modo de mantenimiento de las medidas emprendidas en su I Plan de Igualdad para que sea una revisión constante, así como realizar una guía de uso interno en materia de lenguaje inclusivo y no discriminatorio.

## Área de SALUD LABORAL, SEGURIDAD Y EQUIPAMIENTOS

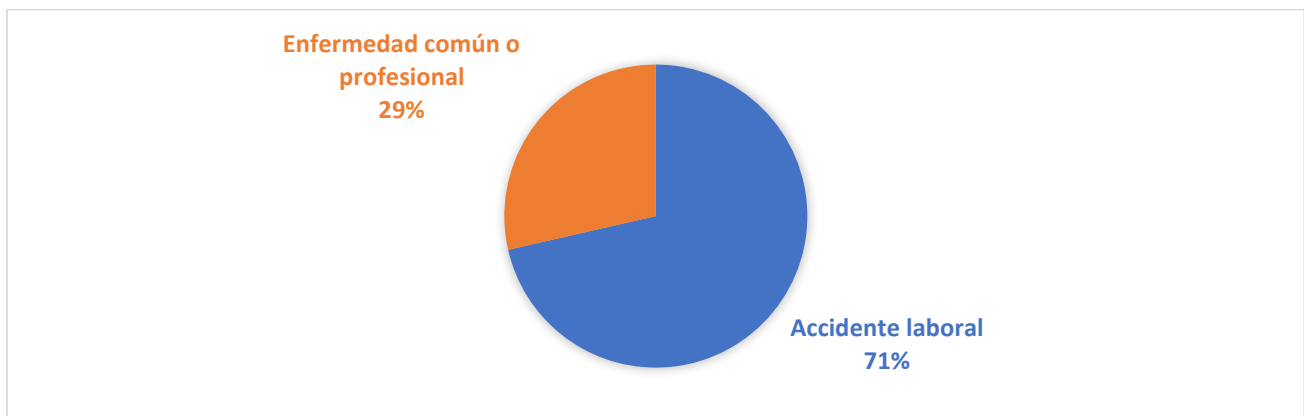
Actualmente se contemplan los siguientes aspectos en la materia de salud laboral, seguridad y equipamientos:

- Cuando existe un caso de embarazo y lactancia natural, si se cumple el artículo 26 de la LPRL 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.



- En cuanto a la existencia de un catálogo de puestos exentos de riesgo en el embarazo y lactancia natural: no existe un protocolo de actuación, ni lista de puestos exentos.
- No existen medidas específicas dirigidas a las mujeres referidas a la salud como exámenes ginecológicos, al igual que tampoco lo existen para los hombres de la plantilla (urología, etc.)

Como hemos añadido con anterioridad, no se tiene en cuenta la perspectiva de género en la evaluación y prevención de riesgos laborales, tampoco en los equipos de trabajo y de protección individual, así como tampoco en la forma diferente en que el desarrollo de la actividad laboral afecta a la salud de la plantilla trabajadora en las diferentes tareas y ocupaciones (en especial en embarazo y lactancia).



Para la elaboración de este diagnóstico se ha contado con datos sobre baja IT, que derivan en una alta accidentalidad que se debe investigar a fin de identificar cómo se aplica la perspectiva de género a la salud laboral del personal de ASOCIACIÓN PARKINSON ALICANTE. No obstante, la disponibilidad de esos datos desagregados por sexo será fundamental para planificar futuras acciones en materia de salud laboral y prevención de riesgos.

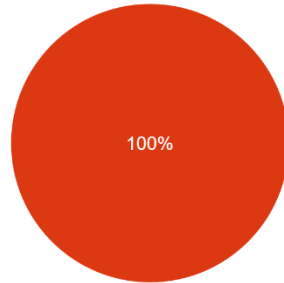
La alta incidencia de Accidente laboral puede derivar de la reciente situación de pandemia y la consideración de COVID como enfermedad profesional, aún en el año que se ha usado de muestra para este diagnóstico.

### OPINIÓN DE LA REPRESENTACIÓN LEGAL PLANTILLA TRABAJADORA

Es trascendente también la opinión por parte de la representación legal de la plantilla trabajadora de ASOCIACIÓN PARKINSON ALICANTE en cuanto a la puesta en marcha del II Plan de Igualdad, por ello, se ha realizado una encuesta específica para valorar la opinión de la persona que ocupa este puesto en la empresa.

### Sexo

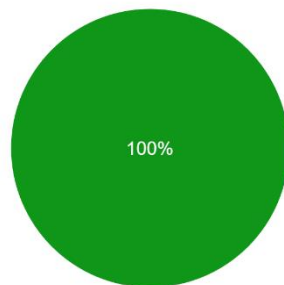
1 respuesta



- Hombre
- Mujer

### Edad

1 respuesta



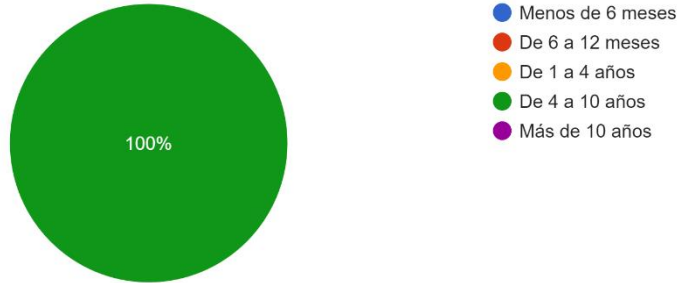
- Menos de 20 años
- De 20 a 29 años
- De 30 a 45 años
- Más de 45 años

### Responsabilidades de cuidados



### Antigüedad en la empresa

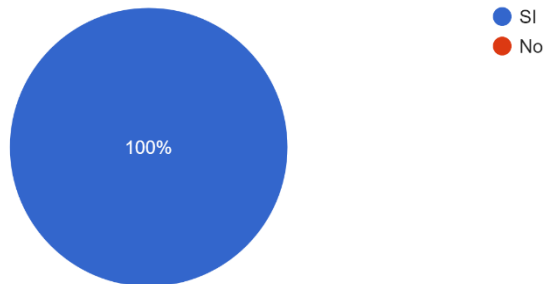
1 respuesta



## RELACIÓN RLT CON LA EMPRESA Y CON LA PROPIA PLANTILLA

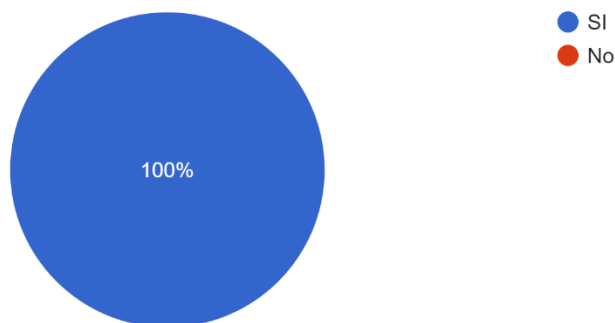
¿Definirías la relación de la RLT con la empresa como satisfactoria?\*

1 respuesta



¿Consideras que la RLT tiene influencia en la empresa?\*

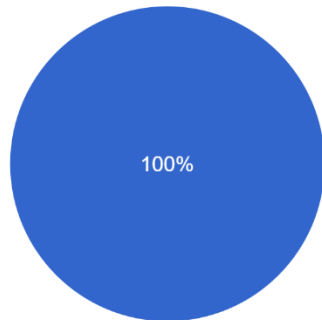
1 respuesta



## NEGOCIACIÓN COLECTIVA

¿Se está negociando actualmente medidas o un Plan de Igualdad de Oportunidades?\*

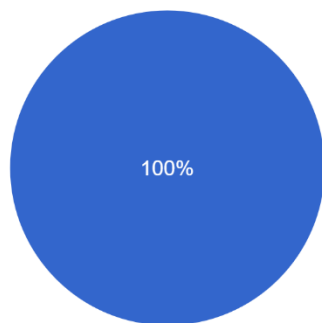
1 respuesta



- SI
- No

¿Existe alguna medida específica en la empresa establecida por Convenio referente al área de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?\*

1 respuesta

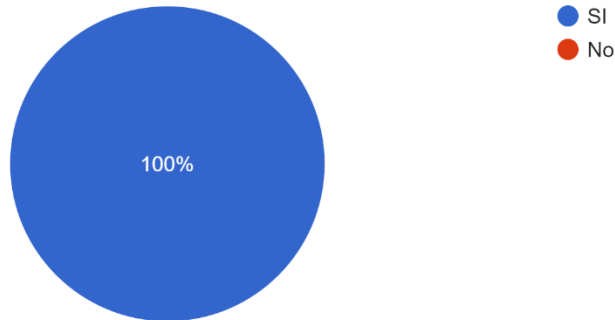


- SI
- No
- Está en proceso de negociación

## FORMACIÓN

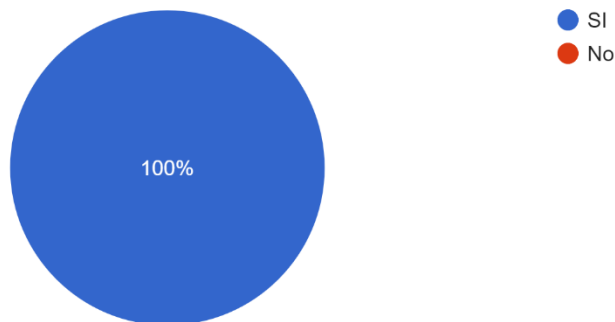
¿Se ha impartido formación interna en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?\*

1 respuesta



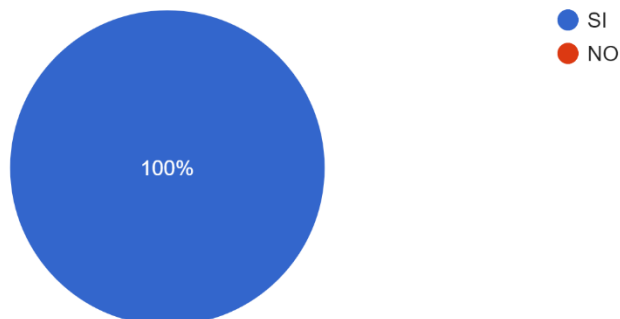
¿Se ha impartido a la plantilla formación en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?\*

1 respuesta



¿Creen que la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres interesa/preocupa a la plantilla?\*

1 respuesta

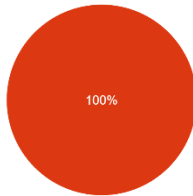


## OPINIÓN DE LA DIRECCIÓN DEL CENTRO

Two handwritten signatures in blue ink, one on the left and one on the right, representing the center's management.

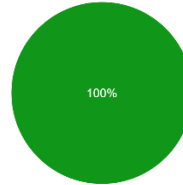
Es significativa también la opinión por parte de la DIRECCIÓN (coordinación) de ASOCIACIÓN PARKINSON ALICANTE en cuanto a la puesta en marcha del II Plan de Igualdad, por ello, se ha realizado una encuesta específica para valorar la opinión de la persona que ocupa este puesto en la empresa.

Sexo  
1 respuesta



Edad  
1 respuesta

● Hombre  
● Mujer



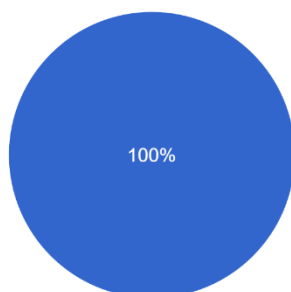
● Menos de 20 años  
● De 20 a 29 años  
● De 30 a 45 años  
● Más de 45 años

Responsabilidades de cuidados



¿Formas parte de la RLT?\*

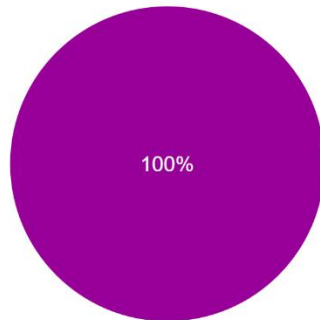
1 respuesta



● Si  
● No

### Antigüedad en la empresa

1 respuesta



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

Menciona, por favor, los 3 ASPECTOS FUNDAMENTALES en los que crees que habría que trabajar en materia de igualdad de mujeres y hombres en la empresa, de acuerdo a estos ítems:

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

1 respuesta

Plantilla feminizada , dificultad en adaptar horarios cuando hay presencia de personas a atender en la asociación y mayor formación para junta directiva

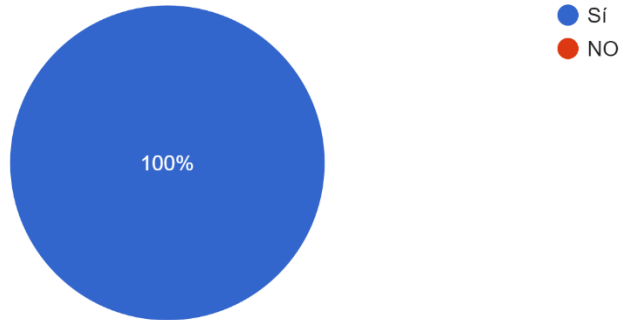
Medidas que podría adoptar tu empresa para favorecer la igualdad y que respondan a esas necesidades y deficiencias:

1 respuesta

Incorporar más hombres a la plantilla, tener más de una persona especialista por puesto y ofrecer más formación a la junta directiva implicándola más en temas de igualdad

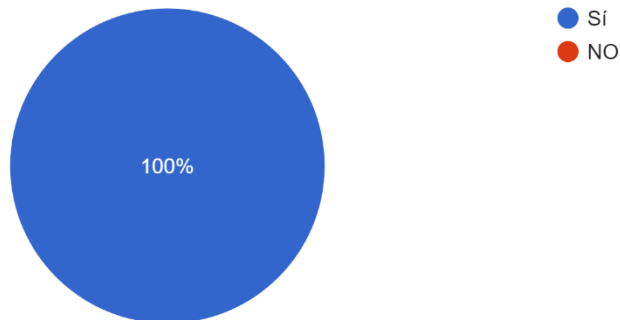
¿Pueden los hombres acceder a puestos directivos en igualdad de trato y oportunidades que las mujeres de la empresa?

1 respuesta



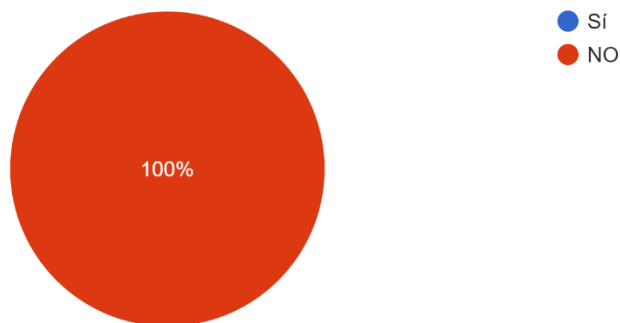
¿Pueden las mujeres acceder a puestos directivos en igualdad de trato y oportunidades que los hombres de la empresa?

1 respuesta



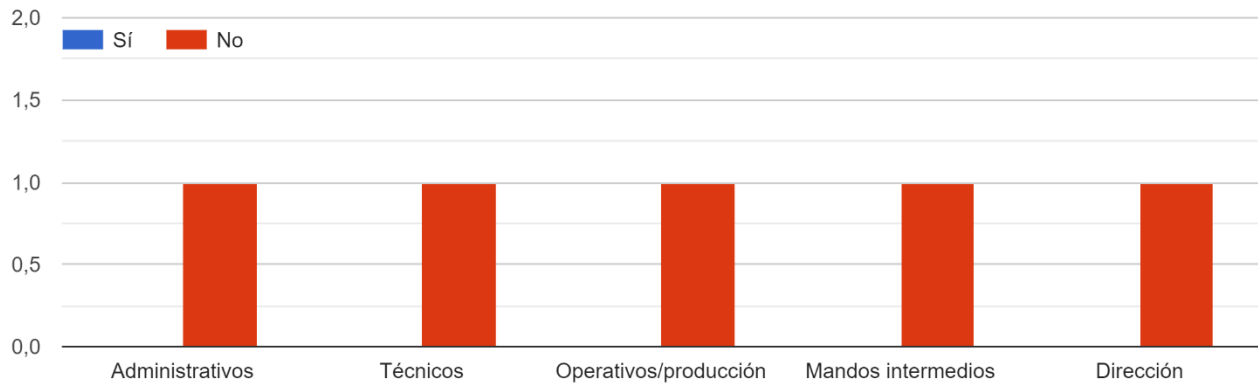
¿Consideras que las mujeres de tu empresa tienen menos oportunidades de promoción que los hombres?

1 respuesta



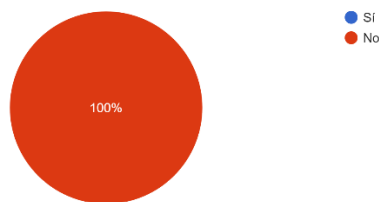


¿Consideras que los hombres de tu empresa tienen menos oportunidades de promoción que las mujeres?



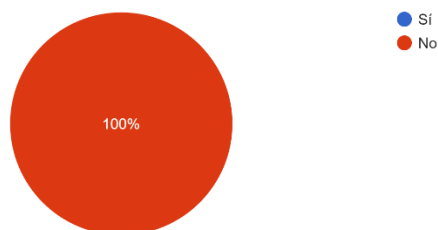
¿Crees necesario realizar acciones positivas para aumentar el número de mujeres en los puestos de decisión o mando en la empresa?

1 respuesta



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

1 respuesta



Es significativa también la opinión por parte de la DIRECCIÓN de ASOCIACIÓN PARKINSON ALICANTE en cuanto a la puesta en marcha del II Plan de Igualdad, por ello, se ha realizado una encuesta específica para valorar la opinión de la persona que ocupa este puesto en la empresa.

Asimismo, las respuestas totales obtenidas y que se han utilizado para incorporar al análisis cualitativo de este diagnóstico, no se plasman explícitamente en su totalidad puesto que, al amparo

del Reglamento General de Protección de Datos, en el caso de la dirección de la entidad ASOCIACIÓN PARKINSON ALICANTE, tan solo está ocupada por 1 persona, pudiéndose por ello, identificar e individualizar las respuestas realizadas por ésta. Así pues, la entidad, en caso de ser necesario pondrá a disposición de la autoridad laboral competente que lo requiriera los resultados integro de la encuesta para que puedan quedar refutados en virtud de lo aportado en este mismo informe.

Para preservar, por tanto, la confidencialidad de las respuestas de la persona que desempeña el cargo de coordinación en la Asociación PARKINSON Alicante y a su vez, preservar la parcela que pueda verse afectada de su intimidad por este desempeño de su puesto de trabajo, se han obviado parte de gráficos y repuestas resultantes de este cuestionario Google Forms. Indicando expresamente que las respuestas facilitadas han servido para alimentar la totalidad de este Informe Diagnóstico.

Como conclusión de estas respuestas se observa que el cargo de coordinación de la Asociación PARKINSON Alicante está en total consonancia con lo contemplado por su plantilla trabajadora en aspectos tan importantes como los motivos por los que se encuentra feminizada la entidad, promoción profesional, promoción de la Igualdad de oportunidades, Prevención del acoso, etc.... Existiendo coincidencia y complementariedad en las respuestas que nos han aportado la plantilla trabajadora y las de la Dirección de la empresa.

Denotan los resultados, en su conjunto, un buen clima y una buena predisposición para que este II Plan de Igualdad sea un gran punto de partida desde el que mejorar procesos y servicios en la entidad.



## 5. CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO

Las personas que trabajan en ASOCIACIÓN PARKINSON ALICANTE suponen una pequeña parte del conjunto de la población activa de su localidad, Alicante, y el número de socios y socias que tienen en la entidad cuenta como una parte significativa de población, entendiendo la red a consecuencia de esta de familiares, conocidos y profesionales ligados a la enfermedad de Parkinson.

Es por ello por lo que, cualquier acción que se lleve a cabo para mejorar la situación de ASOCIACIÓN PARKINSON ALICANTE en materia de igualdad, podría servir, tanto de banco de pruebas, como de acción ejemplificante para sus personas usuarias, así como para transferir esas medidas al conjunto de los vecinos de la población

A la vista de los resultados del diagnóstico sobre la situación en materia de igualdad existente en la plantilla de ASOCIACIÓN PARKINSON ALICANTE podemos extraer la conclusión general de que en este contexto las brechas de género tienden a disminuir. No obstante, en la mirada de detalle se aprecian ciertos sesgos que deben corregirse. En concreto, la aún presente ocupación por parte de mujeres de puestos en ocupaciones tradicionalmente feminizadas, y a su vez la de hombres en el puesto de conductor claramente masculinizado. Parece una **entidad afectada por los sesgos de los estereotipos de género.**

Del diagnóstico realizado en el que se ha analizado la situación real del centro de trabajo de la asociación en relación con la igualdad efectiva entre Hombres y Mujeres, se pueden extraer las siguientes conclusiones a modo de resumen final. Lo que aquí se presentan son las principales problemáticas y dificultades detectadas, ámbitos prioritarios de actuación y propuestas de acción:

**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) La persona responsable de Recursos Humanos cuenta con formación en materia de igualdad de oportunidades. Pero no todas las personas que participan de los procesos de selección la tienen, esta sensibilización a los cargos implicados en el Área de selección de la entidad debe vigilarse, mantenerse y extenderse. Como mínimo la formación debería de ser de 30 horas.</p> <p>b) Existe protocolo estandarizado para los procesos de selección y contratación. A pesar de su existencia, este es muy genérico y ahonda muy superficialmente en cuestiones de importancia para poder abordar con objetividad los procesos y evitar utilizar posibles sesgos de género.</p> <p>c) Garantizar la igualdad de oportunidades incorporando personas del sexo menos representado en cada área, evitando la sobrerrepresentación femenina o masculina en según qué puestos, evitando fijar estereotipos de género como los analizados en el puesto de conductor.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 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.</li> <li>- Actualizar el protocolo de actuación, para estandarizar los procesos de selección y contratación aplicando la perspectiva de género. En este protocolo se puede incluir un guion cerrado de preguntas a realizar para cada especialidad profesional o de interés genéricas para respetar el criterio de igualdad de oportunidades en todos los procesos.</li> <li>- En el Protocolo de actuación se garantizará la igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso en la empresa, dando prioridad, a igualdad de condiciones, a la incorporación de las personas del sexo menos representado, en cada área.</li> <li>- 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.</li> </ul>

<p><b>PROMOCIÓN CLASIFICACIÓN PROFESIONAL</b></p>	<p><b>Y</b></p> <p>a) La empresa no cuenta con un protocolo estandarizado para los procesos de promoción profesional. No se dan o son muy escasas, las promociones laborales en la entidad.</p> <p>b) No se informa de las ofertas de empleo vacantes en la entidad a la plantilla antes de realizar una publicación o lanzamiento de oferta de empleo al exterior.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Realización de protocolo estandarizado para los procesos de promoción interna con perspectiva de género que garantice la igualdad de trato y oportunidades, dando prioridad, a igualdad de condiciones, a la promoción de las personas del sexo menos representado, en cada área.</li> <li>- Comunicación previa a la plantilla trabajadora, de las ofertas de empleo a cubrir vacantes en la entidad, especificando la oportunidad de promoción profesional en estos casos.</li> </ul>
<p><b>FORMACIÓN</b></p>	<p>a) La plantilla tiene un amplio plan de formación anual en el que no constan materias acerca de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, pero dirigidas a la plantilla en general. Es conveniente que continúen formándose en la materia para actualizarse y eliminar brechas de género, fortaleciendo el plan de formación anual en materia de igualdad.</p> <p>b) Escasa formación en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a la totalidad de la plantilla.</p> <p>c) Las personas que van a realizar el seguimiento del II PIO, deberán contar con formación mínima en perspectiva de género de 40 horas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Acercar las acciones formativas a la plantilla, facilitando su acceso a una formación que vaya dirigida a su desarrollo profesional.</li> <li>- Realización de acción formativa mínima de 5 a 10 horas en perspectiva de género para la plantilla anualmente, cada año se trabajarán diferentes materias.</li> <li>- Contemplar la Igualdad en el Plan de formación anual</li> <li>- Realización de formación en perspectiva de género por parte de las personas que van a realizar el seguimiento del II PIO</li> </ul>

<p><b>RETRIBUCIONES</b></p>	<p>d) 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>- Realizar acciones encaminadas a la eliminación de cualquier tipo de discriminación retributiva: Análisis retributivo actualizado, vigilancia constante.</li> </ul>
<p><b>EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL</b></p>	<p>a) La entidad deberá adaptarse a la nueva normativa en materia de derechos de conciliación y corresponsabilidad e intentar añadir alguna mejora respecto de lo estipulado en el convenio colectivo.</p> <p>b) Trasladar y comunicar 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>- Crear una Guía/Protocolo en materia de conciliación y corresponsabilidad adaptado a la nueva normativa e intentar incluir mejoras respecto a lo contemplado en el convenio colectivo.</li> <li>- Comunicación e información dirigida a toda la plantilla sobre las medidas de conciliación que se encuentran a su disposición haciéndolas visibles y accesibles para todo el personal.</li> <li>- Continuar realizando esfuerzos por incluir la formación dentro de la jornada laboral, respetando los tiempos de descanso e intimidad, garantizando así el cumplimiento de la desconexión digital de la plantilla trabajadora.</li> <li>- Buzón de propuestas por parte del personal de Asociación PARKINSON Alicante.</li> </ul>
<p><b>COMUNICACIÓN INCLUSIVA Y NO SEXISTA</b></p>	<p>a) La entidad no cuenta con protocolo/guía de actuación para la redacción de documentos con lenguaje inclusivo ni el uso de imágenes y comunicaciones. Aunque la revisión es un tema profundamente trabajado desde su I PIO.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Elaboración de protocolo de actuación para el uso de lenguaje no sexista en el seno de la entidad, donde quede recogido en una guía de uso propia de la entidad.</li> <li>- Revisar y corregir, en su caso, el lenguaje, imágenes, texto y contenidos de las comunicaciones externas (página web, folletos,</li> </ul>

	<p>Sería conveniente contar con guía propia para un uso no sexista en el lenguaje y así hacer partícipe a toda la plantilla.</p> <p>b) Se debe asegurar que la comunicación externa promueve una imagen igualitaria de mujeres y hombres.</p> <p>c) La empresa debe asegurar que la comunicación interna y documentación empleada con la plantilla trabajadora y las personas usuarias del centro promueve una imagen igualitaria de mujeres y hombres.</p> <p>d) Formar y sensibilizar al personal encargado de los medios de comunicación (página web, relaciones con prensa, redes sociales, etc.), así como personas que gestionan la documentación y la información de la entidad, en materia de igualdad y utilización no sexista del lenguaje.</p>	<p>memoria anual, etc.), para que no contengan términos, imágenes o estereotipos sexistas.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Revisar y corregir el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones internas (manuales tabloneros, comunicados, circulares, correo interno, etc.) para asegurar su neutralidad respecto al género</li> <li>- Realización de formación y sensibilización sobre uso no sexista del lenguaje por parte del personal encargado de los medios de comunicación (página web, relaciones con prensa, redes sociales, etc.), así como 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) Es necesario contemplar un protocolo de actuación con la plantilla trabajadora, contando con las nuevas formas de ciberacoso además de hacer alusión a las personas con discapacidad. Así como se</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Actualización de su protocolo sobre acoso sexual y por razón de sexo, añadiendo las nuevas formas de acoso a través de Internet, así como contemplar la perspectiva de la diversidad funcional en el protocolo. Además de incorporar las nuevas implementaciones de</li> </ul>

	<p>adecue y contemple las nuevas implementaciones de derechos y obligaciones que contempla la nueva Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual</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.</p>	<p>derechos y obligaciones que contempla la nueva Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Formación en materia de igualdad de las personas que intervengan en casos de acoso.</li> <li>- Publicitar y difundir de manera efectiva el protocolo de acoso entre la plantilla trabajadora</li> <li>- Sensibilizar a la plantilla trabajadora y personas usuarias en Prevención del Acoso.</li> </ul>
<p><b>APOYO A LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO</b></p>	<p>a) No existen medidas específicas para la prevención de la violencia de género en el caso de que trabajadoras sufran una situación de esta índole. 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 pueden recibir apoyo y asesoramiento.</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> <li>- Difundir los derechos de las víctimas de la forma más efectiva.</li> </ul>
<p><b>SALUD LABORAL</b></p>	<p>a) En la política de riesgos y salud laborales no está contemplada la perspectiva de</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Aplicación de la perspectiva de género en todos los procesos de salud laboral de la entidad. Considerar, en los planes de PRL, las</li> </ul>







género, es imprescindible contar con esta visión para tener en cuenta las necesidades de las mujeres en materia de seguridad laboral.

- b) Garantizar un embarazo y lactancia saludables, adecuando las condiciones y tiempo de trabajo. Si no fuese posible, activar los mecanismos necesarios para facilitar el cambio del puesto de trabajo a uno exento de riesgos o, de no haberlo, a uno con las limitaciones necesarias. De no ser posible por cuestiones objetivas justificables, proceder a la suspensión por riesgo durante el embarazo o lactancia natural, sin que esto perjudique la vida profesional de las mujeres que deciden ser madres

variables relacionadas con el sexo, tanto en los sistemas de recogida y tratamiento de datos como en el estudio e investigación generales en materia de prevención de riesgos laborales y psicosociales, al objeto de detectar y prevenir posibles situaciones en la que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo.

- Establecer un protocolo para casos de embarazo y lactancia, donde se contemple las posibilidades de adecuación de las condiciones y tiempo de trabajo de cada puesto, los mecanismos necesarios para facilitar el cambio del puesto de trabajo a uno exento de riesgos o, de no haberlo, a uno con las limitaciones necesarias sin que esto perjudique la vida profesional de las mujeres que deciden ser madres.



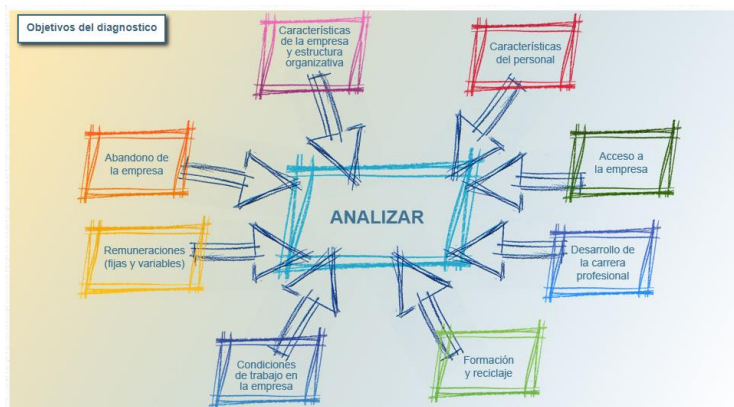
## 6. JUSTIFICACIÓN JURÍDICA

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.

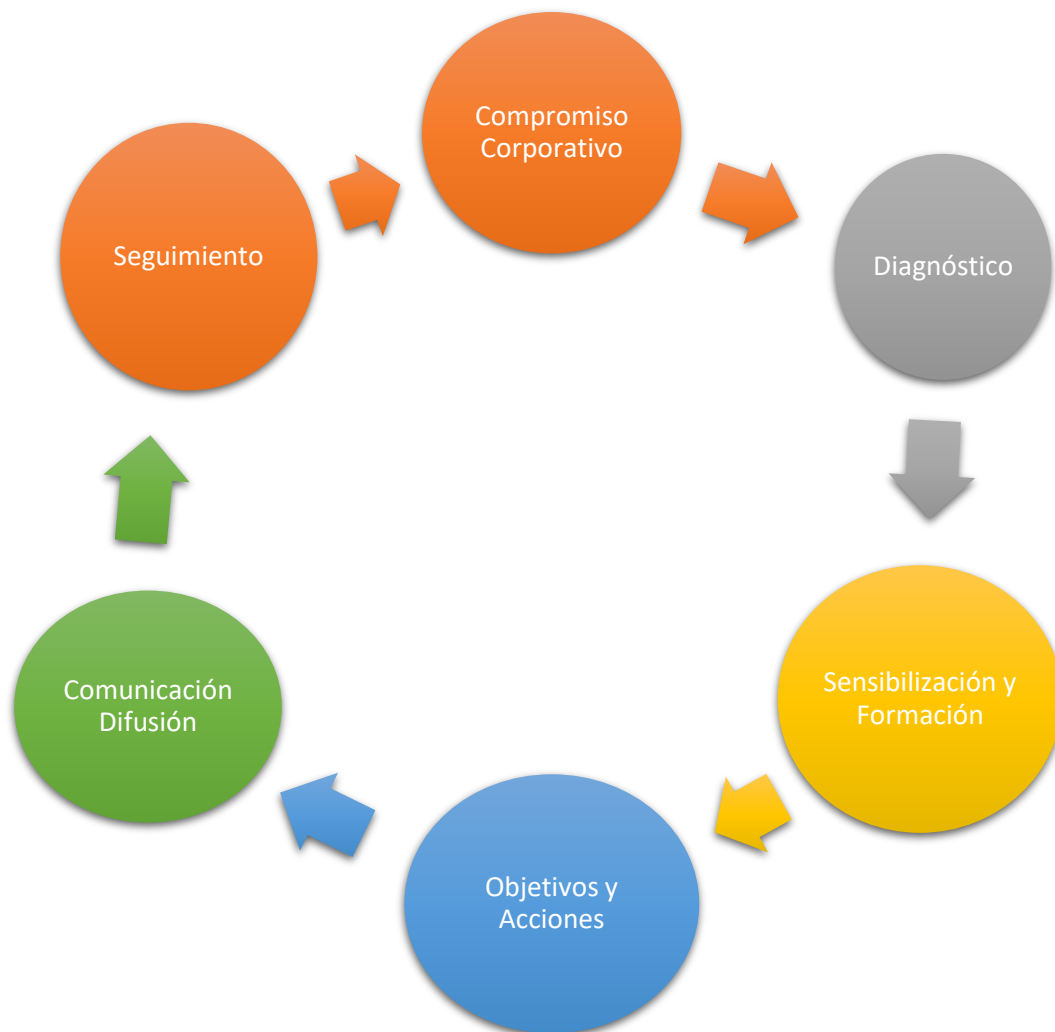
La gestión empresarial basada en la igualdad de oportunidades está orientada a crear un entorno que mejore la eficacia propiciando la coincidencia de los objetivos personales con los empresariales.

Con carácter previo a la presentación de este Plan de Igualdad se elabora 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.



Asimismo, 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 que seguir para realizar un plan de igualdad es circular y consta de las siguientes fases:



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 II Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de ASOCIACIÓN PARKINSON ALICANTE, 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 II 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.

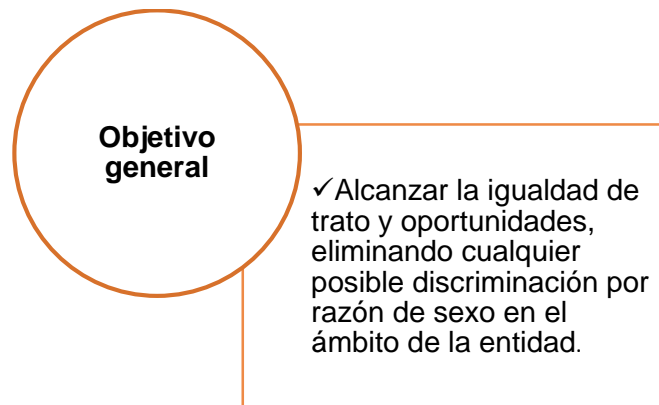


Conseguir la igualdad real supone no sólo evitar las discriminaciones por razón de sexo (igualdad de trato), sino, también, conseguir la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el acceso a la entidad, la contratación y las condiciones de trabajo, la promoción, la formación, la retribución,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

## 7. OBJETIVOS GENERALES Y ESPECÍFICOS DEL PLAN DE IGUALDAD

En cuanto a los objetivos perseguidos con el II Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de ASOCIACIÓN PARKINSON ALICANTE, diferenciamos generales y específicos.

En relación con el **objetivo general**:



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

ÁREA DE MEJORA **Objetivos específicos**

<b>PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN</b>	<u>Objetivo Específico</u> : Incorporación de procesos selectivos con perspectiva de género.
<b>CLASIFICACIÓN PROFESIONAL</b>	<u>Objetivo Específico</u> : Revisar mejorar y fomentar la promoción profesional de la plantilla trabajadora de la entidad.
<b>FORMACIÓN</b>	<u>Objetivo Específico</u> : Formar a la totalidad de la plantilla y los diferentes departamentos que conforman la entidad, en materia de igualdad de género y violencia de género referida sobre todo a personas con diversidad.
<b>RETRIBUCIONES</b>	<u>Objetivo Específico</u> : Realizar acciones encaminadas a la eliminación de cualquier tipo de discriminación retributiva.
<b>EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL</b>	<u>Objetivo Específico</u> : Realizar una adaptación de las medidas en materia de conciliación y corresponsabilidad y proponer nuevas medidas, trasladando estas al personal trabajador, favoreciendo la formación en horario laboral.
<b>COMUNICACIÓN INCLUSIVA Y NO SEXISTA</b>	<u>Objetivo Específico</u> : Realizar formación en materia de lenguaje inclusivo y no discriminatorio.
<b>PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO</b>	<i>Área de mejora</i> - <u>Objetivo Específico</u> : Proporcionar un entorno libre de acoso sexual y por razón de sexo en el seno de la entidad mediante la elaboración y publicitación de un protocolo propio de actuación que incluya las nuevas formas de acoso digital.
<b>APOYO A LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO</b>	<i>Área de mejora</i> - <u>Objetivo Específico</u> : 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 un protocolo de medidas específicas para la prevención de la violencia de género.
<b>SALUD LABORAL</b>	<i>Área de mejora</i> - <u>Objetivo Específico</u> : Incluir la perspectiva de género en la salud laboral.

## 8. 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.	Realizar programas de formación y sensibilización en igualdad de oportunidades al personal que realiza la selección y contratación.	A1
	Actualizar y evolucionar su 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 protocolo estandarizado para los procesos de promoción interna con perspectiva de género.	A4
3-. Formación	Realización de 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 II PIO.	A6
4-. Retribuciones	Elaboración del Registro Retributivo conforme a lo dispuesto en los artículos 5 y 6 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre. Realizar acciones encaminadas a la eliminación de	A7

	cualquier tipo de discriminación retributiva: Análisis retributivo actualizado, vigilancia constante	
5- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.	Realizar un estudio sobre las necesidades en materia de conciliación y corresponsabilidad para proponer nuevas medidas, trasladando estas al personal trabajador, favoreciendo la formación en horario laboral.	A8
	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.	A9
	Elaborar una guía con los mecanismos de las que pueda disfrutar el personal, indicando la duración y las características de todas ellas.	A10
	Comunicación e información dirigida a toda la plantilla sobre las medidas de conciliación que se encuentran a su disposición haciéndolas visibles y accesibles para todo el personal.	A11
	Facilitar la realización de formación de la plantilla dentro del horario laboral para fomentar así la conciliación.	A12
6- Comunicación inclusiva y no sexista	Elaborar y facilitar a todos los departamentos una guía de lenguaje no sexista propia, así como recomendaciones para reducir los usos sexistas en la documentación, etc.	A13
	Revisión de toda la documentación de la entidad, así como del contenido expuesto en su web y Facebook (medios digitales) para evitar el uso de un lenguaje sexista o discriminatorio.	A14




	Realizar formación sobre uso no sexista del lenguaje por parte de las personas que gestionan la documentación y la información de la entidad.	A15
7-. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	Actualización del protocolo sobre acoso sexual y por razón de sexo, añadiendo las nuevas formas de acoso a través de Internet, así como contemplar la perspectiva de la discapacidad en el protocolo.	A16
	Formación en materia de igualdad de las personas que intervengan en casos de acoso.	A17
	Difundir de manera efectiva el protocolo de acoso a toda la plantilla, familias y personas usuarias de la entidad.	A18
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.	A19
	Difundir los derechos reconocidos a las víctimas de violencia de género.	A20
9-. Salud laboral	Aplicación de la perspectiva de género en todos los procesos de salud laboral de la entidad.	A21





## 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>			
NÚM. FITXA (1) N.º FICHA 1	NOM DE L'ENTITAT / NOMBRE DE LA ENTIDAD ASOCIACIÓN PARKINSON ALICANTE		
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 ILDO con una duración mínima de 30 horas.		
TEMPORITZACIÓ / TEMPORIZACIÓN			
DATA D'INICI FECHA DE INICIO 2024		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 Seguimiento y Evaluación del II PIO 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. Se detallarán tantas acciones/medidas como se planteen implantar o ejecutar en el plan de igualdad. (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. 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. (3) Número de mesura/acció dins de l'àrea corresponent. Número de medida/acción dentro del área correspondiente.			




 <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 ASOCIACIÓN PARKINSON ALICANTE		
ÀREA (2) / ÀREA(2) <b>Proceso de selección y contratación (A2)</b>			
NÚM. ACCIÓ/MESURA (3) N.º ACCIÓ/MEDIDA <b>A2</b>	ACCIÓ/MESURA / ACCIÓN/MEDIDA Adaptación y evolución de la guía o manual (protocolo) 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 2024		DATA DE FINALITZACIÓ FECHA DE FIN 2025	
OBJECTIUS / OBJETIVOS Incorporación de procesos selectivos con perspectiva de género.			
DESCRIPCIO / DESCRIPCION 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 Seguimiento y Evaluación del II PIO 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 Seguimiento y Evaluación del II PIO 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>- 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 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>			
(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 EMPRESSES 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</b> <b>FICHA PLAN DE IGUALDAD</b>			
NUM. FITXA (1) N.º FICHA <b>3</b>	NOM DE L'ENTITAT / NOMBRE DE LA ENTIDAD <b>ASOCIACIÓN PARKINSON ALICANTE</b>		
ÀREA (2) / ÀREA(2) <b>Proceso de selección y contratación (A3)</b>			
NUM. ACCIÓ/MESURA (3) N.º ACCIÓ/MESURA <b>A3</b>	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.		
TEMPORITZACIÓ / TEMPORIZACIÓN			
DATA D'INICI FECHA DE INICIO <b>2024</b>		DATA DE FINALITZACIÓ FECHA DE FIN <b>2027</b>	
OBJECTIUS / OBJETIVOS Incorporación de procesos selectivos con perspectiva de género.			
DESCRIPCIÓ / DESCRIPCIÓN Hacer una revisión constante del enfoque de las ofertas de empleo y procesos de selección, que se realicen con un lenguaje inclusivo y no sexista de manera que la selección y contratación de las personas se lleve a cabo en igualdad de oportunidades.			
RECURSOS UTILITZATS (humans, materials i econòmics) / RECURSOS EMPLEADOS (humanos, materiales y económicos)			
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Comisión de Seguimiento y Evaluación del II PIO 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>			
MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN			
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº de ofertas y curriculums 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			
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 Seguimiento y Evaluación del II PIO 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>- Nº de ofertas revisadas y corregidas.</li> <li>- Nº de currículums recibidos.</li> <li>- % de mujeres y hombres contratadas/os entre el nº de solicitudes recibidas.</li> </ul>			
OBSERVACIONS / OBSERVACIONES			
(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>GENERALITAT VALENCIANA</b>		<b>FITXA ANNEXA II. SOL·LICITUD DE VISAT DE PLANS D'IGUALTAT EN LES EMPRESSES 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 4	NOM DE L'ENTITAT / NOMBRE DE LA ENTIDAD ASOCIACIÓN PARKINSON ALICANTE		
ÀREA (2) / ÀREA(2) <b>Clasificación profesional (A4)</b>			
NUM. ACCIÓ/MESURA (3) N.º ACCIÓ/MESURA 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 2024		DATA DE FINALITZACIÓ FECHA DE FIN 2025	
OBJECTIUS / OBJETIVOS Revisar mejorar y fomentar la promoción profesional de la plantilla trabajadora de la entidad.			
DESCRIPCIÓ / DESCRIPCIÓN Elaboración de guía o manual en la que queden definidos los procesos para realizar la promoción interna del personal de la plantilla trabajadora, así como los requisitos requeridos y necesarios para poder promocionar.			
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 Seguimiento y Evaluación del II PIO 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 EJECUCIÓN Comisión de Seguimiento y Evaluación del II PIO 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. Se detallarán tantas acciones/medidas como se planteen implantar o ejecutar en el plan de igualdad.			
(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. 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.			
(12) Número de mesura/acció dins de l'àrea corresponent. Número de medida/acción dentro del área correspondiente.			




 <b>GENERALITAT VALENCIANA</b>		<b>FITXA ANNEXA II. SOL·LICITUD DE VISAT DE PLANS D'IGUALTAT EN LES EMPRESSES 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 ASOCIACIÓN PARKINSON ALICANTE		
ÀREA (2) / ÁREA(2) <b>Formación (A5)</b>			
NUM. ACCIÓ/MESURA (3) N.º ACCIÓ/MEDIDA <b>A5</b>	ACCIÓ/MESURA / ACCIÓN/MEDIDA Realización de acciones formativas mínima de 5 a 10 horas con perspectiva de género para la plantilla anualmente, cada año se trabajarán diferentes materias y, preferentemente, en horario laboral.		
TEMPORITZACIÓ / TEMPORIZACIÓN			
DATA D'INICI FECHA DE INICIO 2024		DATA DE FINALITZACIÓ FECHA DE FIN 2027	
OBJECTIUS / OBJETIVOS Formar a la totalitat de la plantilla y los diferentes departamentos en materia de igualdad de género y violencia de género, así como informar adecuadamente de la oferta formativa de la que dispone la entidad.			
DESCRIPCIÓ / DESCRIPCIÓN Acciones formativas sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres para sensibilizar cada periodo anual sobre una temática (conciliación, prevención del acoso sexual o por razón de sexo, desigualdades en el ámbito del empleo, lenguaje inclusivo, nuevas masculinidades, salud laboral con perspectiva de género, etcétera).			
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 acordadas 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>- Acciones formativas con perspectiva de género realizadas a lo largo de cada año.</li> <li>- Plan de formación anual.</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 de la entidad.			
PERSONAL RESPONSABLE PER AL SEU SEGUIMENT I EXECUCIÓ / PERSONAL RESPONSABLE PARA SU SEGUIMIENTO Y EJECUCIÓN			
Comisión de Seguimiento y Evaluación del II PIO 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 de la plantilla e integrantes de los diferentes departamentos.</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			
(13) 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>			
(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>GENERALITAT VALENCIANA</b>		<b>FITXA ANNEXA II. SOL·LICITUD DE VISAT DE PLANS D'IGUALTAT EN LES EMPRESSES 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 <b>6</b>	NOM DE L'ENTITAT / NOMBRE DE LA ENTIDAD <b>ASOCIACIÓN PARKINSON ALICANTE</b>		
ÀREA (2) / ÁREA(2) <b>Formación (A6)</b>			
NUM. 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 II PIO.		
TEMPORITZACIÓ / TEMPORIZACIÓN			
DATA D'INICI FECHA DE INICIO <b>2024</b>		DATA DE FINALITZACIÓ FECHA DE FIN <b>2024</b>	
OBJECTIUS / OBJETIVOS Formar a la totalitat de la plantilla y los diferentes departamentos en materia de igualdad de género y violencia de género, así como informar adecuadamente de la oferta formativa de la que disponen ambos centros.			
DESCRIPCIÓ / DESCRIPCIÓN Acciones formativas con perspectiva de género e igualdad por parte de las personas encargadas del seguimiento del Plan.			
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>- Plan de formación anual.</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 van a realizar el seguimiento del II PIO.			
PERSONAL RESPONSABLE PER AL SEU SEGUIMENT I EXECUCIÓ / PERSONAL RESPONSABLE PARA SU SEGUIMIENTO Y EJECUCIÓN Comisión de Seguimiento y Evaluación del II PIO 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			
(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 EMPRESSES 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 ASOCIACIÓN PARKINSON ALICANTE		
ÀREA (2) / ÀREA(2) <b>Retribuciones (A7)</b>			
NUM. ACCIÓ/MESURA (3) N.º ACCIÓ/MEDIDA A7	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 2024		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 Seguimiento y Evaluación del II PIO.</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 Seguimiento y Evaluación del II PIO.			
PERSONAL RESPONSABLE PER AL SEU SEGUIMENT I EXECUCIÓ / PERSONAL RESPONSABLE PARA SU SEGUIMIENTO Y EJECUCIÓN			
Comisión de Seguimiento y Evaluación del II PIO 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 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.			
(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. 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.			
(21) Número de mesura/acció dins de l'àrea corresponent. Número de medida/acción dentro del área correspondiente.			






 <b>GENERALITAT VALENCIANA</b>		<b>FITXA ANNEXA II. SOL·LICITUD DE VISAT DE PLANS D'IGUALTAT EN LES EMPRESSES 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 8	NOM DE L'ENTITAT / NOMBRE DE LA ENTIDAD ASOCIACIÓN PARKINSON ALICANTE		
ÀREA (2) / ÀREA(2) <b>Retribuciones (A8)</b>			
NUM. ACCIÓ/MESURA (3) N.º ACCIÓ/MEDIDA A8	ACCIÓ/MESURA / ACCIÓN/MEDIDA Elaboración del Registro Retributivo conforme a lo dispuesto en los artículos 5 y 6 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre. Análisis retributivo actualizado, vigilancia constante		
TEMPORITZACIÓ / TEMPORIZACIÓN			
DATA D'INICI FECHA DE INICIO 2024		DATA DE FINALITZACIÓ FECHA DE FIN 2027	
OBJECTIUS / OBJETIVOS Elaboración por parte de ILDO del Registro Retributivo conforme a lo dispuesto en los artículos 5 y 6 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre.			
DESCRIPCIÓ / DESCRIPCIÓN Realizar un análisis retributivo actualizando el anterior y haciendo una revisión constante para eliminar cualquier tipo de discriminación retributiva. El registro deberá reflejar, además, las medias aritméticas y las medianas de las agrupaciones de los trabajos de igual valor en la empresa, conforme a los resultados de la valoración de puestos de trabajo descrita en los artículos 4 y 8.1.a) aunque pertenezcan a diferentes apartados de la clasificación profesional, desglosados por sexo y desagregados conforme a lo establecido en el citado artículo 5.2.			
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 Seguimiento y Evaluación del II PIO.</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 Seguimiento y Evaluación del II PIO.			
PERSONAL RESPONSABLE PER AL SEU SEGUIMENT I EXECUCIÓ / PERSONAL RESPONSABLE PARA SU SEGUIMIENTO Y EJECUCIÓN			
Comisión de Seguimiento y Evaluación del II PIO 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			
(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>GENERALITAT VALENCIANA</b>		<b>FITXA ANNEXA II. SOL·LICITUD DE VISAT DE PLANS D'IGUALTAT EN LES EMPRESSES 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 9	NOM DE L'ENTITAT / NOMBRE DE LA ENTIDAD ASOCIACIÓN PARKINSON ALICANTE		
ÀREA (2) / ÁREA(2) <b>Ejercicio Corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral (A9)</b>			
NÚM. ACCIÓ/MESURA (3) N.º ACCIÓ/MEDIDA A9	ACCIÓ/MESURA / ACCIÓN/MEDIDA Realizar un estudio sobre las necesidades en materia de conciliación y corresponsabilidad para proponer nuevas medidas, trasladando estas al personal trabajador, favoreciendo la formación en horario laboral.		
TEMPORITZACIÓ / TEMPORIZACIÓN			
DATA D'INICI FECHA DE INICIO 2024		DATA DE FINALITZACIÓ FECHA DE FIN 2024	
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 Realizar una encuesta para estudiar las necesidades en materia de conciliación y corresponsabilidad de la plantilla, para proponer mejoras en las medidas existentes. Una vez realizado, se dará traslado de los resultados a la plantilla.			
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 Seguimiento y Evaluación del II PIO 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>- Estudio sobre las necesidades en materia de conciliación y corresponsabilidad.</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 Seguimiento y Evaluación del II PIO 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>- Encuesta elaborada y enviada a la plantilla de forma fehaciente.</li> <li>- Informe elaborado a posteriori una vez analizadas las encuestas.</li> <li>- Mecanismo de información a la plantilla de los resultados obtenidos en la encuesta.</li> </ul>			
OBSERVACIONS / OBSERVACIONES			
(25) 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.			
(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. 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.			
(27) Número de mesura/acció dins de l'àrea corresponent. Número de medida/acción dentro del área correspondiente.			




 <b>GENERALITAT VALENCIANA</b>		<b>FITXA ANNEXA II. SOL·LICITUD DE VISAT DE PLANS D'IGUALTAT EN LES EMPRESSES 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</b> <b>FICHA PLAN DE IGUALDAD</b>			
NUM. FITXA (1) N.º FICHA 10	NOM DE L'ENTITAT / NOMBRE DE LA ENTIDAD <b>ASOCIACIÓN PARKINSON ALICANTE</b>		
ÀREA (2) / ÀREA(2) <b>Ejercicio Corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral (A10)</b>			
NÚM. ACCIÓ/MESURA (3) N.º ACCIÓ/MEDIDA <b>A10</b>	ACCIÓ/MESURA / ACCIÓN/MEDIDA <b>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			
DATA D'INICI FECHA DE INICIO 2024		DATA DE FINALITZACIÓ FECHA DE FIN 2024	
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 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.			
RECURSOS UTILITZATS (humans, materials i econòmics) / RECURSOS EMPLEADOS (humanos, materiales y económicos)			
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Comisión de Seguimiento y Evaluación del II PIO y RR.HH.</li> <li>- Presupuesto: 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 con los mecanismos de conciliación elaborada.</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 Seguimiento y Evaluación del II PIO 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>- Evidencia de la publicación de la guía y registro de las acciones divulgativas.</li> </ul>			
OBSERVACIONS / OBSERVACIONES			
(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>			
(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>			
(30) 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 EMPRESSES 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 <b>ASOCIACIÓN PARKINSON ALICANTE</b>		
ÀREA (2) / ÁREA(2) <b>Ejercicio Corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral (A11)</b>			
NÚM. ACCIÓ/MESURA (3) N.º ACCIÓ/MEDIDA <b>A11</b>	ACCIÓ/MESURA / ACCIÓN/MEDIDA Comunicació e informació dirigida a toda la plantilla sobre las medidas de conciliación que se encuentran a su disposición haciéndolas visibles y accesibles para todo el personal.		
TEMPORITZACIÓ / TEMPORIZACIÓN			
DATA D'INICI FECHA DE INICIO 2024		DATA DE FINALITZACIÓ FECHA DE FIN 2024	
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 Acció 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.			
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 Seguimiento y Evaluación del II PIO 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>			
MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN			
<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>			
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 Seguimiento y Evaluación del II PIO 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>- 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>			
OBSERVACIONS / OBSERVACIONES			
(31) Es detallaran tantes accions/mesures com es planteen 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>			
(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>			
(33) 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 EMPRESSES 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 12	NOM DE L'ENTITAT / NOMBRE DE LA ENTIDAD <b>ASOCIACIÓN PARKINSON ALICANTE</b>		
ÀREA (2) / ÀREA(2)		<b>Ejercicio Corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral (A12)</b>	
NÚM. ACCIÓ/MESURA (3) N.º ACCIÓ/MEDIDA <b>A12</b>	ACCIÓ/MESURA / ACCIÓN/MEDIDA Facilitar la formación en horario de trabajo.		
TEMPORITZACIÓ / TEMPORIZACIÓN			
DATA D'INICI FECHA DE INICIO 2024		DATA DE FINALITZACIÓ FECHA DE FIN 2027	
OBJECTIUS / OBJETIVOS			
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.			
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 Seguimiento y Evaluación del II PIO 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 Seguimiento y Evaluación del II PIO 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			
(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>GENERALITAT VALENCIANA</b>		<b>FITXA ANNEXA II. SOL·LICITUD DE VISAT DE PLANS D'IGUALTAT EN LES EMPRESSES 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 ASOCIACIÓN PARKINSON ALICANTE		
ÀREA (2) / ÀREA(2) <b>Comunicación inclusiva y no sexista (A13)</b>			
NUM. ACCIÓ/MESURA (3) N.º ACCIÓ/MEDIDA A13	ACCIÓ/MESURA / ACCIÓN/MEDIDA Elaboración de una guía de lenguaje no sexista propia, así como recomendaciones para reducir los usos sexistas en la documentación, etc., y su difusión a todos los departamentos.		
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 ILDO, 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 todos los departamentos una guía de lenguaje no sexista propia, así como recomendaciones para reducir los usos sexistas en la documentación, etc.			
RECURSOS UTILITZATS (humans, materials i econòmics) / RECURSOS EMPLEADOS (humanos, materiales y económicos)			
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Comisión de Seguimiento y Evaluación del II PIO. 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 Seguimiento y Evaluación del II PIO 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			
(37) 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.			
(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. 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.			
(39) Número de mesura/acció dins de l'àrea corresponent. Número de medida/acción dentro del área correspondiente.			





 <b>GENERALITAT VALENCIANA</b>		<b>FITXA ANNEXA II. SOL·LICITUD DE VISAT DE PLANS D'IGUALTAT EN LES EMPRESSES 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</b> <b>FICHA PLAN DE IGUALDAD</b>			
NUM. FITXA (1) N.º FICH 14	NOM DE L'ENTITAT / NOMBRE DE LA ENTIDAD <b>ASOCIACIÓN PARKINSON ALICANTE</b>		
ÀREA (2) / ÀREA(2) <b>Comunicación inclusiva y no sexista (A14)</b>			
NUM. ACCIÓ/MESURA (3) N.º ACCIÓ/MEDIDA <b>A14</b>	ACCIÓ/MESURA / ACCIÓN/MEDIDA Revisión de la documentación de la entidad, así como del contenido expuesto en su web 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 ILDO.			
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 Seguimiento y Evaluación del II PIO 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° de documentos revisados</li> <li>- N° de imágenes revisadas</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>GENERALITAT VALENCIANA</b>		<b>FITXA ANNEXA II. SOL·LICITUD DE VISAT DE PLANS D'IGUALTAT EN LES EMPRESSES 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 15	NOM DE L'ENTITAT / NOMBRE DE LA ENTIDAD ASOCIACIÓN PARKINSON ALICANTE		
ÀREA (2) / ÀREA(2) <b>Comunicación inclusiva y no sexista (A15)</b>			
NUM. ACCIÓ/MESURA (3) N.º ACCIÓ/MEDIDA A15	ACCIÓ/MESURA / ACCIÓN/MEDIDA Realización de formación sobre uso no sexista del lenguaje por parte de las personas que gestionan la documentación y la información de ILDO.		
TEMPORITZACIÓ / TEMPORIZACIÓN			
DATA D'INICI FECHA DE INICIO 2024		DATA DE FINALITZACIÓ FECHA DE FIN 2024	
OBJECTIUS / OBJETIVOS Realización de formación sobre uso no sexista del lenguaje por parte de las personas que gestionan la documentación y la información de ILDO.			
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 Seguimiento y Evaluación del II PIO 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			
(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/accción dentro del área correspondiente.			






 <b>GENERALITAT VALENCIANA</b>		<b>FITXA ANNEXA II. SOL·LICITUD DE VISAT DE PLANS D'IGUALTAT EN LES EMPRESSES 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</b> <b>FICHA PLAN DE IGUALDAD</b>			
NUM. FITXA (1) N.º FICH 16	NOM DE L'ENTITAT / NOMBRE DE LA ENTIDAD ASOCIACIÓN PARKINSON ALICANTE		
ÀREA (2) / ÀREA(2) <b>Prevención del Acoso Sexual y por Razón de Sexo (A16)</b>			
NUM. ACCIÓ/MESURA (3) N.º ACCIÓ/MEDIDA <b>A16</b>	ACCIÓ/MESURA / ACCIÓN/MEDIDA Elaboración de un protocolo sobre acoso sexual y por razón de sexo, añadiendo las nuevas formas de acoso a través de Internet, así como contemplar la perspectiva de la discapacidad en el protocolo.		
TEMPORITZACIÓ / TEMPORIZACIÓN			
DATA D'INICI FECHA DE INICIO 2024		DATA DE FINALITZACIÓ FECHA DE FIN 2024	
OBJECTIUS / OBJETIVOS Proporcionar un entorno libre de acoso sexual y por razón de sexo en el seno de la entidad con revisión y mejoras en el protocolo de actuación.			
DESCRIPCIÓ / DESCRIPCIÓN Elaboración de un protocolo sobre acoso sexual y por razón de sexo, añadiendo las nuevas formas de acoso a través de Internet, así como contemplar la perspectiva de la discapacidad en el protocolo y adaptarlo a las novedades contempladas en la Ley de garantía de la Integridad Sexual.			
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 Seguimiento y Evaluación del II PIO 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			
(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>GENERALITAT VALENCIANA</b>		<b>FITXA ANNEXA II. SOL·LICITUD DE VISAT DE PLANS D'IGUALTAT EN LES EMPRESSES 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 17	NOM DE L'ENTITAT / NOMBRE DE LA ENTIDAD ASOCIACIÓN PARKINSON ALICANTE		
ÀREA (2) / ÀREA(2) <b>Prevención del Acoso Sexual y por Razón de Sexo (A17)</b>			
NUM. ACCIÓ/MESURA (3) N.º ACCIÓN/MEDIDA <b>A17</b>	ACCIÓ/MESURA / ACCIÓN/MEDIDA Formación en materia de igualdad de las personas que intervengan en casos de acoso en ambos centros la entidad.		
TEMPORITZACIÓ / TEMPORIZACIÓN			
DATA D'INICI FECHA DE INICIO 2024		DATA DE FINALITZACIÓ FECHA DE FIN 2024	
OBJECTIUS / OBJETIVOS Proporcionar un entorno libre de acoso sexual y por razón de sexo en el seno de la entidad con revisión y mejoras en el protocolo de actuación.			
DESCRIPCIÓ / DESCRIPCIÓN Acción de formación de plantilla en materia de igualdad de las personas que intervengan en los posibles casos que se produzcan por acoso en ILDO.			
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 Seguimiento y Evaluación del II PIO 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>- Nivel de satisfacción de la formación realizada por las personas asistentes.</li> </ul>			
OBSERVACIONS / OBSERVACIONES			
(49) 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.			
(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. 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.			
(51) Número de mesura/acció dins de l'àrea corresponent. Número de medida/acción dentro del área correspondiente.			





 <b>GENERALITAT VALENCIANA</b>		<b>FITXA ANNEXA II. SOL·LICITUD DE VISAT DE PLANS D'IGUALTAT EN LES EMPRESSES 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</b> <b>FICHA PLAN DE IGUALDAD</b>			
NUM. FITXA (1) N.º FICH 18	NOM DE L'ENTITAT / NOMBRE DE LA ENTIDAD ASOCIACIÓN PARKINSON ALICANTE		
ÀREA (2) / ÀREA(2) <b>Prevención del Acoso Sexual y por Razón de Sexo (A18)</b>			
NUM. ACCIÓ/MESURA (3) N.º ACCIÓ/MEDIDA <b>A18</b>	ACCIÓ/MESURA / ACCIÓN/MEDIDA Difusión de manera efectiva del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo y género.		
TEMPORITZACIÓ / TEMPORIZACIÓN			
DATA D'INICI FECHA DE INICIO 2024		DATA DE FINALITZACIÓ FECHA DE FIN 2024	
OBJECTIUS / OBJETIVOS Proporcionar un entorno libre de acoso sexual y por razón de sexo en el seno de la entidad con revisión y mejoras en el protocolo de actuación.			
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			
Comisió de Seguiment i Evaluació del II PIO 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			
(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>GENERALITAT VALENCIANA</b>		<b>FITXA ANNEXA II. SOL·LICITUD DE VISAT DE PLANS D'IGUALTAT EN LES EMPRESSES 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 ASOCIACIÓN PARKINSON ALICANTE		
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 A19	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 2025		DATA DE FINALITZACIÓ FECHA DE FIN 2026	
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 Seguimiento y Evaluación del II PIO. 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 Seguimiento y Evaluación del II PIO 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			
(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>GENERALITAT VALENCIANA</b>		<b>FITXA ANNEXA II. SOL·LICITUD DE VISAT DE PLANS D'IGUALTAT EN LES EMPRESSES 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 20	NOM DE L'ENTITAT / NOMBRE DE LA ENTIDAD ASOCIACIÓN PARKINSON ALICANTE		
ÀREA (2) / ÀREA(2) <b>Apoyo a las trabajadoras víctimas de la violencia de género (A20)</b>			
NUM. ACCIÓ/MESURA (3) N.º ACCIÓ/MEDIDA A20	ACCIÓ/MESURA / ACCIÓN/MEDIDA Difundir los derechos de las víctimas de violencia de género.		
TEMPORITZACIÓ / TEMPORIZACIÓN			
DATA D'INICI FECHA DE INICIO 2025		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 Seguimiento y Evaluación del II PIO. 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>- 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 Seguimiento y Evaluación del II PIO 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			
(58) 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> (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. <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> (60) Número de mesura/acció dins de l'àrea corresponent. <i>Número de medida/acción dentro del área correspondiente.</i>			



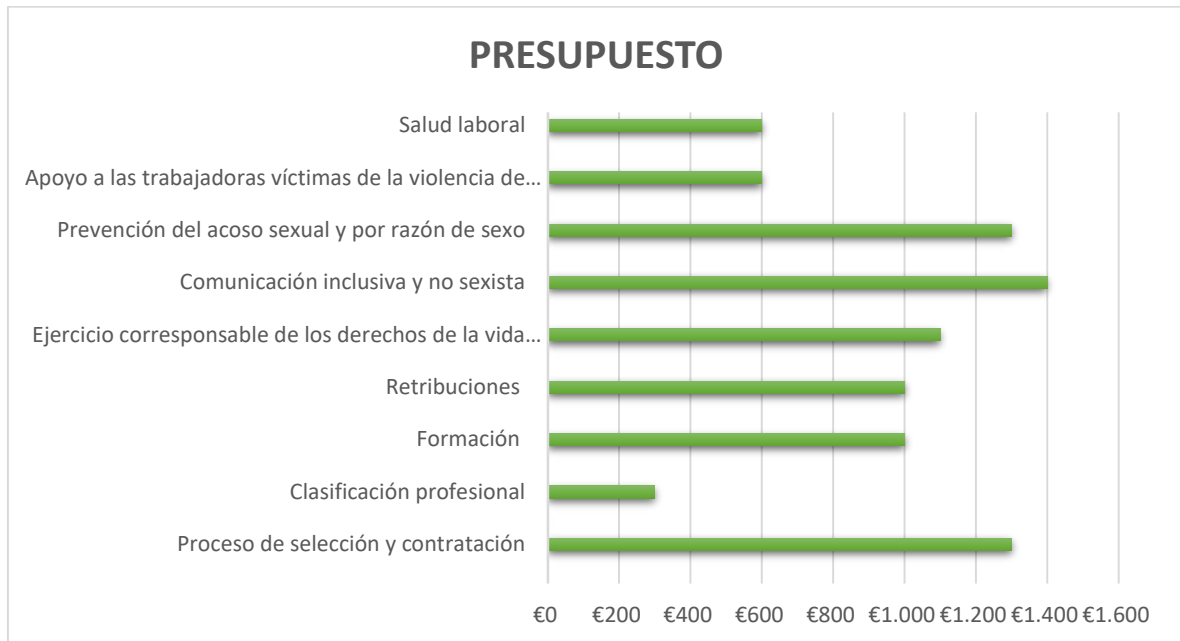

 <b>GENERALITAT VALENCIANA</b>		<b>FITXA ANNEXA II. SOL·LICITUD DE VISAT DE PLANS D'IGUALTAT EN LES EMPRESSES DELA COMUNITAT VALENCIANA</b>  <b>FICHA ANEXA II. SOLICITUD DE VISADO DE PLANES DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS DE LA COMUNITAT VALENCIANA</b>	<b>ANNEX ANEXO</b>  <b>II</b>
<b>A FITXA PLA D'IGUALTAT</b> <b>FICHA PLAN DE IGUALDAD</b>			
NUM. FITXA (1) N.º FICH 21	NOM DE L'ENTITAT / NOMBRE DE LA ENTIDAD <b>ASOCIACIÓN PARKINSON ALICANTE</b>		
ÀREA (2) / ÀREA(2) <b>Salud laboral (A21)</b>			
NUM. ACCIÓ/MESURA (3) N.º ACCIÓ/MEDIDA <b>A21</b>	ACCIÓ/MESURA / ACCIÓN/MEDIDA <b>Aplicación de la perspectiva de género en todos los procesos de salud laboral de ILLDO.</b>		
TEMPORITZACIÓ / TEMPORIZACIÓN			
DATA D'INICI FECHA DE INICIO 2024		DATA DE FINALITZACIÓ FECHA DE FIN 2027	
OBJECTIUS / OBJETIVOS <b>Incluir la perspectiva de género en la salud laboral.</b>			
DESCRIPCIÓ / DESCRIPCIÓN <b>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.</b>			
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 Seguimiento y Evaluación del II PIO 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 <b>Plantilla</b>			
PERSONAL RESPONSABLE PER AL SEU SEGUIMENT I EXECUCIÓ / PERSONAL RESPONSABLE PARA SU SEGUIMIENTO Y EJECUCIÓN <b>Comisión de Seguimiento y Evaluación del II PIO 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			
<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			
(61) 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> (62) 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> (63) Número de mesura/acció dins de l'àrea corresponent. <i>Número de medida/acción dentro del área correspondiente.</i>			




**Presupuesto aproximado por área:**

ÁREA	PRESUPUESTO
Proceso de selección y contratación	1.300€
Clasificación profesional	300€
Formación	1.000€
Retribuciones	1.000€
Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida familiar, laboral y personal	1.100€
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>9.100€</b>





## 9. APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO

El Plan de Igualdad de ASOCIACIÓN PARKINSON ALICANTE, 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 Evaluación y Seguimiento 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 Evaluación y Seguimiento. 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 Evaluación y Seguimiento 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 II PIO, para después, trasladarlo a la Comisión de Evaluación y Seguimiento, 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 II**).

## 10. 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 II 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 Evaluación y Seguimiento.

La evaluación se fija en las siguientes fechas:

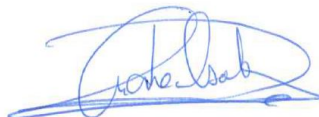
- Evaluación intermedia en Abril 2026.
- Evaluación final en Diciembre de 2027, dado que la vigencia del plan es hasta Diciembre de 2027, aproximadamente en esa fecha la evaluación final deberá realizarse.

 Diciembre 2023  
Aprobación del  
II Plan

 Abril 2026  
Evaluación  
Intermedia

 Diciembre 2027  
Evaluación  
Final

La información se recopilará mediante las reuniones semestrales de la Comisión de Evaluación y Seguimiento, a las cuales deberán acudir las personas responsables de la

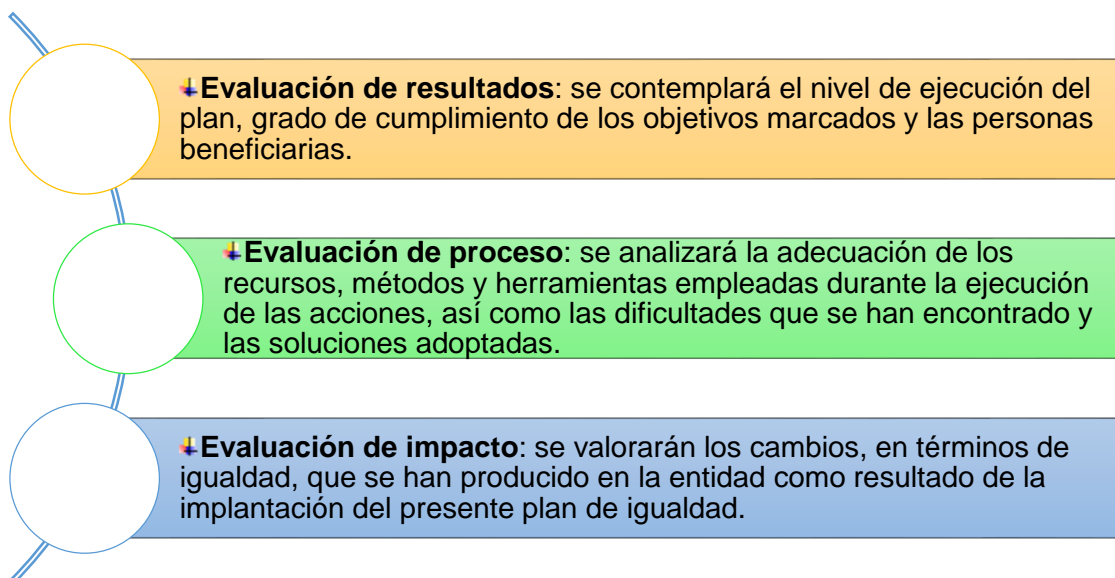


implementación de las diferentes acciones para verificar el seguimiento y ejecución, así como trasladar los datos recopilados en los informes realizados.

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:



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.

## **11. CALENDARIO DE ACTUACIONES**

A continuación, se detalla el calendario de actuación para la implantación, seguimiento, revisión y evaluación del II Plan de Igualdad de ASOCIACIÓN PARKINSON ALICANTE:



CRONOGRAMA	N.º Acción	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				
	A12 - 5.5				
6. Comunicación inclusiva y no sexista	A13 - 6.1				
	A14 - 6.2				



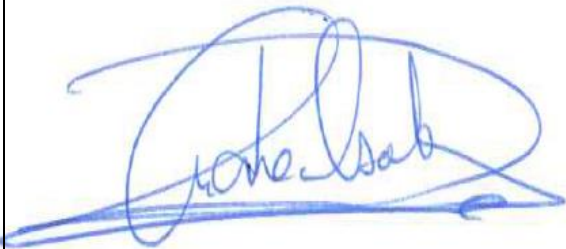


	A15 - 6.3				
7. Prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo	A16 - 7.1				
	A17 - 7.2				
	A18 - 7.3				
8. Apoyo a las trabajadoras víctimas de la violencia de género	A19 - 8.1				
	A20 - 8.2				
9. Salud laboral	A21 - 9.1				




## 12. COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

Según 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, durante el primer trimestre de la vigencia del I Plan de Igualdad, se constituirá la Comisión de Evaluación y Seguimiento, para las funciones descritas en el párrafo anterior. Como **Anexo III**, se adjunta reglamento de funcionamiento interno de dicho órgano, el cual, será aprobado en la primera reunión de constitución de la Comisión de Evaluación y Seguimiento.

<i>Representante de la plantilla</i>	<i>Representante de la entidad</i>
Fdo.: <b>ANDREA QUESADA BALLESTER</b> 	Fdo.: <b>MAR QUESADA BALLESTER</b> 




### 13. 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.

<i>Representante de la plantilla</i>	<i>Representante de la entidad</i>
<p>Fdo.: <b>ANDREA QUESADA BALLESTER</b></p> 	<p>Fdo.: <b>MAR QUESADA BALLESTER</b></p> 






#### 14. 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 II PIO de la entidad, procediéndose a tramitar su firma y su posterior presentación en REGCON.

<i>Representante de la plantilla</i>	<i>Representante de la entidad</i>
Fdo.: <b>ANDREA QUESADA BALLESTER</b> 	Fdo.: <b>MAR QUESADA BALLESTER</b> 



# ANEXOS



## ANEXO I

Actas comisión negociadora firmadas:

1. Acta de constitución Comisión Negociadora
2. Acta Aprobación Diagnóstico
3. Acta aprobación Medidas
4. Acta aprobación Plan de Igualdad



## ANEXO II

### Plantilla para realizar el seguimiento de las medidas del Plan de Igualdad

FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS			
<b>Medida</b>	(Especificar)		
<b>Persona/Departamento responsable</b>			
<b>Fecha implantación</b>			
<b>Fecha de seguimiento</b>			
<b>Cumplimentado por</b>			
<b>Indicadores de seguimiento</b>			
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"/>
<b>Indicadores de proceso</b>			
Adecuación de los recursos asignados			
Dificultades y barreras encontradas para la implantación			
Soluciones adoptadas (en su caso)			
<b>Indicadores de impacto</b>			
Reducción de desigualdades			
Mejoras producidas			
Propuestas de futuro			
Documentación acreditativa de la ejecución de la medida			

## ANEXO III

### Reglamento de funcionamiento de la Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad



## **B**IBLIOGRAFÍA

- 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.

