

**EVAPE**

ASOCIACIÓN DE EMPRESARIAS  
Y PROFESIONALES DE VALENCIA

# I Plan de Igualdad

**2023 - 2026**



# Índice

## **1. Introducción**

- 1.1. Presentación de la entidad
- 1.2. Marco legal
- 1.3. Compromiso de la empresa con la igualdad

## **2. Objetivos y características del plan**

- 2.1. Objetivos generales
- 2.2. Ámbito de aplicación
- 2.3. Partes suscriptoras
- 2.4. Vigencia
- 2.5. Medios y recursos para su puesta en marcha
- 2.6. Gestión
- 2.7. Seguimiento y evaluación

## **3. Diagnóstico**

## **4. Desarrollo del Plan: Áreas de intervención y medidas**

## **5. Presupuesto**

## **6. Cronograma de acciones**

# 1. Introducción

## 1.1 Presentación de la Entidad

La Asociación de Empresarias y Profesionales de Valencia (**Evap/BPW Valencia**) fue fundada en el año 2002 y está formada por más de 350 empresarias y profesionales de todos los sectores del mundo económico valenciano.

La Asociación se constituye para ser un lobby de presión femenino, con la finalidad de hacer visible a la mujer dentro del mundo empresarial, participar en los ámbitos de decisión, defender sus derechos y mostrar a la sociedad las desigualdades existentes.

Formamos parte de la **Business Professional Women**, la organización mundial de mujeres empresarias más antigua del mundo, presente en más de 100 países, tenemos categoría I ante Naciones Unidas y estatus consultivo.

### Objetivos

Los objetivos de **Evap/BPW Valencia** son visibilizar a la mujer en el terreno empresarial y profesional como forma de evitar cualquier discriminación por razón de género, y fomentar el comportamiento asertivo de las mujeres empresarias y profesionales para tener el lugar que les corresponde en función de sus capacidades. Mediante la difusión del liderazgo y gobernanza que ejercen las mujeres, generando un cambio de paradigma ético y responsable a nivel socioeconómico, para construir una sociedad diversa, igualitaria y sostenible.

Fomentar la sororidad y la solidaridad de las mujeres empresarias y profesionales, constituyendo un grupo de presión para alcanzar la igualdad de oportunidades en todos los ámbitos de la sociedad.

## Valores

Los valores de **Evap/BPW Valencia** son:

### Diversidad

Evap/BPW Valencia es una organización de carácter apolítico, que cree firmemente que la diversidad de raza, creencia o de cualquier tipo en una sociedad es fuente de riqueza.

### Integridad

La asociación busca una mejora de la sociedad en general a través de los principios éticos y responsables de la mujer empresaria y profesional.

### Profesionalidad

Búsqueda permanente de la excelencia mediante el compromiso, el trabajo en equipo y coherencia.

## Forma de Gobierno

Son órganos de gobierno de la Asociación:

- La Asamblea General
- La Junta Directiva
- La Presidenta

### Asamblea General

La Asamblea General está constituida por todas las afiliadas que hayan satisfecho las cuotas establecidas reglamentariamente. La Asamblea General, válidamente constituida, es el Órgano supremo de la Asociación y sus acuerdos adaptados con arreglo a estos Estatutos, son obligatorios para todas sus afiliadas.

### Junta Directiva

La Asociación será gestionada y representada por una Junta Directiva formada por una Presidenta, y una o varias Vicepresidentas, una Secretaria General, una Tesorera y las vocales elegidas y revocadas por la Asamblea General, mediante sufragio libre y secreto y su mandato tendrá una duración de tres años. La Asamblea General podrá autorizar a la Junta Directiva a ampliar su número para cada período electoral, así como para cubrir las vacantes que en ese período se produzcan.

La Junta Directiva de **evap/BPW Valencia** está formada por:

**Presidenta:** D<sup>a</sup> Eva Blasco García  
**Vicepresidenta:** D<sup>a</sup> Sandra Deltell Díaz  
**Vicepresidenta 2<sup>a</sup>:** D<sup>a</sup> Marta Iranzo Bañuls  
**Vicepresidenta 3<sup>a</sup>:** D<sup>a</sup> Maika Fabra Patón  
**Secretaria General:** D<sup>a</sup> Amparo Martínez Miró  
**Tesorera:** D<sup>a</sup> Ana Company Pausà

**Vocales:**  
D<sup>a</sup> Angela Pérez Pérez  
D<sup>a</sup> Carmen Serrano Martínez  
D<sup>a</sup> M<sup>a</sup> Jose Sánchez Martí  
D<sup>a</sup> Irene Monsoniz Payà  
D<sup>a</sup> Robyn Gutiérrez Cheesman  
D<sup>a</sup> Matilde Tatay Escriche  
D<sup>a</sup> Pepa Torres Romaguera  
D<sup>a</sup> Andrea Bonell Campos

## 1.2 Marco Legal

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio universalmente reconocido que se recoge en un amplio marco normativo internacional que se ha integrado paulatinamente dentro del ordenamiento jurídico español.

A nivel internacional, el principio de igualdad de oportunidades y de trato de mujeres y hombres es un derecho reconocido y uno de los pilares fundamentales del sistema democrático. En este apartado, cabe destacar la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) como un instrumento jurídico internacional. La Convención fue aprobada en 1979 por la Asamblea General de la ONU. En sus 30 artículos, define explícitamente la discriminación contra las mujeres y establece una hoja de ruta de acción nacional para poner fin a tal forma de discriminación. La Convención se centra en la cultura y la tradición como fuerzas influyentes que dan forma a los roles de género y a las relaciones familiares.

En el ámbito europeo, cabe destacar el Tratado de Ámsterdam que entró en vigor a partir de 1999. El tratado impone la adopción de medidas comunitarias y autoriza la implantación de medidas de acción positiva por parte de los Estados miembros, lo cual supone un acto de especial relevancia, ya que ofrece el marco jurisprudencial para la aplicación de las medidas de acción positiva. A partir de este Tratado, la igualdad entre hombres y mujeres se convierte en una tarea prioritaria para la Unión Europea.

En el **marco normativo estatal**, cabe nombrar la Constitución Española de 1978 que incorpora la igualdad de oportunidades como un derecho fundamental. El desarrollo normativo de este derecho fundamental se concreta con la publicación de la [Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres](#), cuyo objeto es hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria.

Dentro del **marco normativo estatal**, debemos mencionar la publicación del [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](#).

Dicho Real Decreto-ley 6/2019, modificó el apartado 2 del artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, especificando que los Planes de Igualdad deben contener un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impidan o dificulten la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Además, especifica que, con carácter previo a la elaboración de los Planes de Igualdad, las empresas deben llevar a cabo un Diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras.

La elaboración del Diagnóstico debe realizarse en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad y la dirección de la empresa debe facilitar todos los datos e información necesaria.

El 14 de octubre de 2020 con entrada en vigor el 14 de enero de 2021 se publica en el BOE 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](#) articulando su desarrollo normativo en torno a IV Capítulos: en el I se determina el alcance de los planes de igualdad y se regulan las cuestiones relacionadas con las empresas obligadas a negociar, elaborar e implementar un plan de igualdad; en el II se regula el mecanismo negociador que lleva a la elaboración del plan; en el III se especifica el contenido que debe tener dicho plan, y en el capítulo IV la obligación del registro.

En la misma fecha en la que se publica el RD 901/2020, también se hace público el [Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres](#), cuya entrada en vigor se difiere al 14 de abril de 2021. El objeto de este Real decreto es el de establecer medidas específicas para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva, desarrollando los mecanismos para identificar y corregir la

discriminación en este ámbito y luchar contra la misma, promoviendo las condiciones necesarias y removiendo los obstáculos existentes.

Por lo que respecta al **ámbito de la *Comunitat Valenciana***, el Estatuto de Autonomía en su artículo 10, establece que corresponde a la Generalitat, promover las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva, y eliminar los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud.

En 2003, se publica la [Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la igualdad entre mujeres y hombres](#), que tiene por objeto regular y hacer efectivo el principio de igualdad de mujeres y hombres en la *Comunitat Valenciana*, establecer los principios generales que deben orientar dicha igualdad, determinar las acciones básicas que deben ser implementadas, así como establecer la organización administrativa de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de la *Comunitat*.

Para el desarrollo de esta ley, el Consell de la Generalitat publica en julio de 2007, el decreto 133/2007 de 27 de julio sobre condiciones y requisitos para el Visado de Planes de Igualdad de las empresas de la *Comunitat Valenciana*. Este decreto establece el procedimiento a seguir para la consecución del visado de los planes de igualdad en el ámbito de la *Comunitat*, siendo el visado el distintivo a nivel autonómico para reconocer aquellas organizaciones que desataquen por la aplicación de políticas de igualdad.

## 1.3 Compromiso de la empresa con la igualdad

Abordar este Primer Plan de Igualdad ha supuesto una decisión importante, y responde al compromiso de la Presidencia y por ende de su Junta Directiva de trabajar para conseguir la igualdad real en la empresa y en todos los ámbitos de la sociedad.

Con la aprobación de este I Plan se declara el compromiso de **evap/BPW Valencia**, por integrar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad en el seno de la organización, estableciéndola como un principio estratégico de su política corporativa y de gestión de personal, proyectando de este modo una imagen de entidad comprometida con la igualdad.



# 2. Objetivos Generales y Características del Plan

## 2.1 Objetivos Generales

Los objetivos generales de la implantación del I Plan de Igualdad son:

- Garantizar la aplicación de la perspectiva de género de forma transversal en **evap/BPW Valencia** así como en todos los procesos de gestión de personal.
- Corregir los desequilibrios que se puedan detectar tanto en la fase de diagnóstico como durante la fase de implantación del Plan de Igualdad.
- Dotar de los recursos humanos, materiales, económicos y técnicos necesarios para la implementación del Plan.
- Adoptar medidas concretas que integren los principios y valores definidos a favor de la igualdad de trato, la no discriminación, la diversidad y la inclusión.
- Generar un plan de actuación dinámico y flexible, abierto a cambios y nuevas medidas en función de las necesidades que puedan ir surgiendo como consecuencia de la implantación del plan de igualdad.
- Fomentar la participación y el dialogo como principio y herramienta de trabajo de todas las partes.
- Servir de modelo e inspiración a las asociadas en el compromiso con la igualdad de oportunidades y la Responsabilidad social corporativa.

## 2.2 Ámbito de aplicación

En base a lo dispuesto en el art. 46.3 de la LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante LOI), el Plan de Igualdad será de aplicación a toda la plantilla de **evap/BPW Valencia** y las asociadas.

## 2.3 Partes suscriptoras

En base a lo dispuesto en el art. 47 de la LOI, se garantiza el acceso al contenido del Plan de Igualdad a la representación legal de la plantilla, o en su defecto, a los propios trabajadores y trabajadoras, que se encuentran legitimadas para negociar, y en su caso acordar, medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, y a tal efecto suscriben el presente plan de igualdad.

En concreto, las partes suscriptoras del presente Plan de Igualdad se pueden consultar en el documento anexo denominado **Declaración Responsable de Partes Suscriptoras del Plan**.

Por parte de la entidad, formaran parte de la Comisión de negociadora:

- Cristina Argente Engo - Directora Gral. Evap
- Ana M. Company Pausá - Tesorera

Por parte de la representación de las personas trabajadoras:

- Amparo Cristina Ochando Pardo - en representación de CCOOPV
- Covadonga Peremarch Palomares - en representación de UGT PV

De las personas que conforman la Comisión de Igualdad, se ha identificado a **la Directora General**, como **Coordinadora del Plan de Igualdad**, que además será la responsable de convocar las reuniones, levantar acta de estas, de su remisión por correo electrónico a las demás personas de la Comisión de Igualdad y de gestionar el registro y el archivo de toda la documentación generada durante la vigencia del plan.

## 2.4 Vigencia

El presente plan tendrá una vigencia de cuatro años, comprendidos entre el **1 de diciembre de 2022** y el **31 de diciembre de 2026**, entrando en vigor con plenos efectos desde la fecha de su firma por la Comisión de Igualdad. Su contenido se mantendrá vigente salvo que la Comisión de Igualdad determine su modificación.

Transcurrido este plazo se iniciará el diseño del II Plan de Igualdad.

## 2.5 Medios y recursos para su puesta en marcha

La aplicación del Plan de Igualdad necesita, para su correcta elaboración, implantación, seguimiento y evaluación de la asignación de los recursos necesarios, para garantizar la puesta en marcha de las medidas en él articuladas. Consciente de ello, **evap/BPW Valencia** se compromete a poner a disposición del Plan de Igualdad, los medios suficientes para su efectiva aplicación, facilitando los recursos materiales, económicos, humanos o de cualquier otro tipo necesarios.

## 2.6 Gestión

La Comisión de Igualdad será la responsable de la gestión del I Plan de Igualdad de Oportunidades, cuyas funciones consistirán concretamente en:

- Velar por el cumplimiento de los objetivos del Plan y por la ejecución de las acciones.
- Participar en el desarrollo de las acciones y colaborar en la implantación de estas, cuando sea necesario.
- Planificar anualmente el calendario de trabajo identificando, la denominación de las acciones, personas responsables, implicadas y destinatarias, período de ejecución, indicadores de evaluación y el nivel de ejecución.
- Posibilitar una buena transmisión de información entre las áreas y las personas involucradas, de manera que el plan se pueda ajustar a sus objetivos.

- Analizar la adecuación de los recursos, metodologías, procedimientos e indicadores de evaluación, de la puesta en marcha del plan.
- Garantizar la realización de su seguimiento y evaluación y de la redacción de los Informes de Evaluación.
- Facilitar el conocimiento de los efectos que el plan ha tenido en el entorno de la empresa, de la pertinencia de las actuaciones del plan a las necesidades de la plantilla, y, por último, de la eficiencia del plan.
- Diseñar las medidas correctoras necesarias para garantizar la consecución de los objetivos planteados.
- Atender y resolver las consultas y cuestiones planteadas por la plantilla en materia de igualdad, estableciendo canales de comunicación apropiados.
- Garantizar la correcta difusión de información relacionada con la puesta en marcha, implantación y evaluación del Primer Plan de Igualdad, a toda la plantilla.

## 2.7 Seguimiento y evaluación

El art. 46.1 de la LOI dispone que los planes de igualdad fijaran 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.

Para facilitar el proceso de seguimiento y que éste sea eficaz, hemos realizado una ficha por acción que incluye todos los datos relativos a su implantación. De esta forma se establece un procedimiento sistemático de la información que nos ayudará a facilitar su análisis y seguimiento. Para comprobar si los resultados que se van obteniendo se corresponden con los objetivos que nos planteábamos se realizará una evaluación que nos permitirá conocer el grado de adecuación de las medidas, su cumplimiento y su eficacia, para si fuera necesario realizar propuestas de mejora.

En este apartado se describe el sistema de seguimiento y evaluación que se va a utilizar con la puesta en marcha del plan, siendo la Comisión de Igualdad quién se responsabilizará de asumir este cometido. Este proceso se articulará a través la celebración de reuniones periódicas. Dichas reuniones deberán celebrarse 1 vez al año con carácter ordinario, la primera de ellas coincidiendo con el final de la anualidad del plan para realizar una revisión de las acciones realizadas

En cada una de estas reuniones se plantean los siguientes objetivos:

***En la primera reunión que tendrá lugar al final de la anualidad:***

- Revisar las acciones a implantar durante el primer semestre.
- Identificar posibles barreras o impedimentos en la aplicación de las acciones, con el fin de corregir o modificar los aspectos necesarios.
- Planificar la siguiente anualidad

***En la segunda reunión que tendrá lugar al final de la segunda anualidad y coincidiendo con la mitad de la temporalidad del Plan:***

- Realizar el seguimiento de las acciones implantadas durante el segundo año.
- Informe intermedio.
- Identificar posibles barreras o impedimentos en la aplicación de las acciones, con el fin de corregir o modificar los aspectos necesarios.

*En la tercera reunión que tendrá lugar al final de la tercera anualidad:*

- Revisar las acciones a en el pasado año
- Identificar posibles barreras o impedimentos en la aplicación de las acciones, con el fin de corregir o modificar los aspectos necesarios.
- Planificar la siguiente anualidad

*En la cuarta reunión que tendrá lugar al final de la cuarta anualidad:*

- Revisar las acciones a en el pasado año
- Identificar posibles barreras o impedimentos en la aplicación de las acciones, con el fin de corregir o modificar los aspectos necesarios.
- Informe Final

PLAN DE MEJORA:

Tras hacer el seguimiento y la evaluación procederemos a comparar los resultados obtenidos con los esperados, para comparar y poder determinar si hay que seguir nuevas estrategias para alcanzar los objetivos. El Plan de Mejora nos permitirá detectar necesidades y sus causas, definir acciones de mejora a aplicar, establecer prioridades y definir el seguimiento y control de estas.

Cualquier persona integrante de la Comisión de Igualdad, podrá solicitar una reunión con carácter extraordinario, debiendo mediar un plazo de 10 días entre la solicitud y la reunión.

Para el seguimiento de las acciones contenidas en el Plan de Igualdad, se utilizarán las siguientes herramientas:

- **Calendario de trabajo**, que se utilizará para organizar el trabajo anual y repartir responsabilidades, tal y como se ha indicado anteriormente.
- **Ficha de ejecución** por cada una de las acciones, que servirá para facilitar el seguimiento del desarrollo de las acciones, identificar las dificultades encontradas y recoger las modificaciones adoptadas.

**Acta de reunión**, que permitirá dejar constancia de las actuaciones realizadas y de los compromisos acordados. El Plan parte de una evaluación inicial, que es el diagnóstico de la situación de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en **evap/BPW Valencia** y que figura en un documento aparte.

A mitad del periodo de la temporalidad del PIO, se realizará una evaluación intermedia, con su correspondiente informe.

Al término de los cuatro años de ejecución del Plan, se redactará un informe de evaluación final del mismo, que reflejará los cambios acontecidos desde la situación de partida hasta la situación en el momento de finalizarse el período de ejecución del plan. Para ello, además de la información del informe de evaluación intermedio, se podrán utilizar herramientas complementarias de consulta del personal de la entidad para obtener información cualitativa sobre el impacto real de las medidas desarrolladas.

En base a los resultados obtenidos en la evaluación final, se formularán recomendaciones de mejora, nuevas medidas o cambios en las existentes que podrán incorporarse en el II Plan de Igualdad de **evap/BPW Valencia**.

# 3. Diagnóstico

## Características de la entidad:

La Asociación está formada en su totalidad por mujeres en su Junta Directiva y teniendo en cuenta que el fin de la misma es la visibilidad y empoderamiento de las mujeres, el compromiso por cumplir con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como por velar por el cumplimiento del presente plan es firme y unánime de toda la organización.

## Características de la plantilla:

La entidad está formada por dos trabajadoras, una de ellas está en la entidad desde hace más de 10 años y la otra trabajadora desde hace más de un año.

En ambos casos tienen un contrato indefinido y una jornada de trabajo completa de 40 horas semanales.

La empresa no tiene representación legal de la plantilla, por tratarse de una empresa con una plantilla de 2 personas, por eso en la negociación del PIO han participado los sindicatos mayoritarios del sector.

En 2022 no se realizó ninguna nueva incorporación ni se ha producido ninguna baja definitiva ni temporal.

## Clasificación profesional:

Las categorías profesionales de las trabajadoras son: Jefa Superior y Oficial de primera.

Existen dos puestos de trabajo diferentes: una persona es la Directora y por tanto se encarga de la parte de gestión y la otra persona es la encargada de la comunicación externa e interna de la organización. Ver ampliada la descripción de cada uno de los puestos de trabajo en el anexo que se adjunta “Auditoría retributiva”.



### Acceso al empleo

Cuando se requiere cubrir un nuevo puesto, se describen las características del puesto de trabajo, teniendo en cuenta el lenguaje inclusivo, y se publican en Labora. Una vez recibidos todos los CV, se selecciona una terna de personas finalistas y a estas tres personas se le realizan entrevistas individuales por parte de personas de la Junta Directiva de la propia entidad.

Se realiza tanto difusión interna de las vacantes disponibles, así como difusión externa a través de RRSS y labora.

Las personas que intervienen en los procesos de selección y contratación, han recibido formación y disponen de experiencia en materia de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres ya que son agentes de igualdad.

### Formación:

Las trabajadoras están en constante formación, ya que una de las características de la Asociación es la organización de cursos, talleres y jornadas formativas en las que el personal de la entidad participa en aquellas que considera de su interés dentro del horario laboral. Las formaciones incluyen talleres de sensibilización e implementación de planes de igualdad, conciliación y corresponsabilidad, así como de prevención del acoso sexual. Para ver con detalle, revisar el anexo adjunto “Diagnóstico de la situación actual”.

Las necesidades de formación de la plantilla se desarrollan en función de las necesidades y de las líneas estratégicas de la asociación la Junta Directiva detecta las necesidades de formación, en otras ocasiones es la propia trabajadora la que solicita la formación específica en caso de encontrar la necesidad

### Conciliación y corresponsabilidad:

De las dos trabajadoras, una de ellas tiene un hijo menor de 2 años a su cargo y la otra trabajadora no tiene hijos/as.

Las dos personas trabajadoras tienen modalidad de trabajo presencial con posibilidad de teletrabajo.

En ninguno de los dos casos, tienen personas en situación de dependencia a su cargo.

Existen medidas de corresponsabilidad para las dos trabajadoras como son la posibilidad de teletrabajo en caso de que las circunstancias lo requieran así como la posibilidad de modificar el horario de entrada y salida en función de las necesidades de conciliación.

Existe un procedimiento de actuación establecido para las personas que requieren solicitar un permiso de conciliación: se informa a la Secretaria General, quien a su vez informa al comité ejecutivo para aprobar el permiso de conciliación solicitado.

#### Prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo:

Existe en la entidad un Protocolo de actuación y prevención frente al acoso sexual, acoso por razón de sexo u otros tipos de acoso dentro del ámbito laboral, para prevenir y actuar ante posibles situaciones. Ver anexo adjunto “Protocolo acoso”.

La Junta Directiva será la encargada para prevenir y actuar frente a las posibles situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo, u otros tipos de acoso dentro del ámbito laboral.

#### Imagen y comunicación:

Los impresos, formularios y comunicaciones tanto internas dirigidas al personal como externas difundidas a través de las redes sociales, web y medios de comunicación, hacen uso de una comunicación no sexista y con un lenguaje inclusivo.

A través de las redes sociales, web y aplicación de comunicación interna se ha hecho difusión de campañas de sensibilización en materia de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.

# 4. Desarrollo del Plan: áreas de intervención y medidas

## 4.1 Áreas de intervención y Medidas

El Primer Plan de Igualdad de Oportunidades de **evap/BPW Valencia**, se estructura en seis áreas de intervención, con sus correspondientes acciones, que se recogen en el siguiente esquema. En total el Plan de Igualdad, se compone de 16 acciones.

### Áreas de intervención

---

#### ACCESO A LA OCUPACIÓN Y CONTRATACIÓN

---

- A.1. Realizar un seguimiento de las candidaturas recibidas y contrataciones realizadas desagregadas por sexo.
  - A.2. Realizar acciones formativas en IO y dar a conocer el contenido del Plan de Igualdad a las personas que trabajan en la asociación, así como a las personas asociadas.
  - A.3. Utilizar un lenguaje neutro en las convocatorias, ofertas y publicaciones, así como emplear imágenes no estereotipada.
- 

---

#### CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN y INFRA REPRESENTACIÓN FEMENINA

---

- A.4. Realizar jornadas de sensibilización en igualdad de oportunidades y reparto de responsabilidades, dirigidas, al personal, a las socias y al público en general.
  - A.4. Diseñar y difundir entre la plantilla el plan anual de formación que incorpore formación en materia de igualdad.
  - A.6. Introducir información vinculada al Plan de Igualdad en la formación de Acogida.
-

---

### RETRIBUCIONES Y AUDITORIAS SALARIALES

---

A.7. Llevar a cabo periódicamente revisiones de los salarios que percibe el personal de la entidad y aplicar medidas correctoras si se detecta un desequilibrio retributivo por razón de sexo.

A.8. Asegurar el principio de igualdad retributiva.

---

### CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

---

A.9. Establecer el proceso de solicitud de las medidas de conciliación de manera que facilite a las mismas.

A.10. Sensibilizar e informar a la plantilla sobre la importancia de la corresponsabilidad en los compromisos familiares. Se propiciará concretamente la igualdad de obligaciones para el cuidado de las personas dependientes y la sensibilización en materia de responsabilidades familiares y reparto equilibrado de tareas.

---

### SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DEL ACOSO

---

A.11. Incorporar la perspectiva de género en los diferentes reconocimientos médicos anuales y las pruebas practicadas.

A.12. Formación sobre las implicaciones para las empresas de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual

---

### COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA

---

A.13. Garantizar que toda persona que se incorpore nueva a la plantilla reciba información del Plan de Igualdad.

A.14. Garantizar tanto el uso del lenguaje como de imágenes no sexistas en toda la comunicación interna y externa.

A.15. Establecer un espacio en la página web en el que poder acceder a toda la información vinculada con el I Plan de Igualdad

---

A continuación, aparecen las fichas descriptivas, en las que se recogen cada una de las acciones contenidas en este I Plan de Igualdad, en las que se plasman la siguiente información:

- Área a la que pertenece
- Denominación de la acción
- Fecha de inicio y fin
- Objetivos
- Descripción
- Personas responsables
- Personas destinatarias
- Recursos necesarios (humanos, materiales, económicos)
- Indicadores de Seguimiento y Evaluación
- Documentación generada por la implantación de la acción

**A P P L I C A T I O N**

**Acceso a la Ocupación y Contratación**

ÁREA	ACCESO A LA OCUPACIÓN Y CONTRATACIÓN
DENOMINACIÓN DE LA ACCIÓN	<b>A.1. Realizar un registro de las candidaturas recibidas y contrataciones realizadas desagregadas por sexo.</b>
FECHA DE INICIO Y FIN	1 de Diciembre 2022- 31 de Diciembre 2026
OBJETIVOS	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Realizar un registro de las candidaturas recibidas y de las contrataciones realizadas desagregadas por sexo con el fin de determinar si es necesario establecer acciones específicas para favorecer la presencia del sexo menos representado tanto en las candidaturas como en las contrataciones.</li> <li>▪ Alcanzar una representación equilibrada de mujeres y hombres en el ámbito de la empresa.</li> </ul>
DESCRIPCIÓN	Para el desarrollo de esta acción será necesaria la elaboración de un registro que permitirá realizar el seguimiento de los procesos de selección realizados, el registro contendrá información actualizada y vinculada con la gestión de los RRHH y permitirá analizar la presencia de mujeres y hombres en cada una de las ofertas de empleo gestionadas, por lo que respecta a las candidaturas recibidas y las contrataciones realizadas.
PERSONAS RESPONSABLES	Gerencia
PERSONAS DESTINATARIAS	Totalidad de la plantilla
<b>RECURSOS NECESARIOS</b>  <b>Humanos</b>  <b>Materiales</b>  <b>Económicos</b>	Personal de la asociación <hr/> Despacho de trabajo equipado con mobiliario de oficina Ordenador con conexión a Internet Impresora Teléfono Material fungible <hr/> 5 h/anualidad Estimamos 86 € por anualidad
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<b>INDICADORES DESAGREGADOS POR SEXO:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Nº y denominación de ofertas de trabajo</li> <li>▪ Nº de candidaturas recibidas desagregado por sexo</li> <li>▪ Nº de personas que cumplen los requisitos desagregado por sexo</li> <li>▪ Nº de contrataciones desagregadas por sexo.</li> </ul>
DOCUMENTACIÓN GENERADA POR LA IMPLANTACIÓN DEL PLAN	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Registro.</li> </ul>

ÁREA	ACCESO A LA OCUPACIÓN Y CONTRATACIÓN
<b>DENOMINACIÓN DE LA ACCIÓN</b>	<b>A.2. Realizar acciones formativas en IO y dar a conocer el contenido del Plan de Igualdad a las personas que trabajan en la asociación, así como a las personas asociadas.</b>
<b>FECHA DE INICIO Y FIN</b>	1 de Diciembre 2022- 31 de Diciembre 2026
<b>OBJETIVOS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Garantizar que las personas que trabajan en la entidad tienen información, formación y/o sensibilización en el ámbito de la IO y que conocen el Plan de Igualdad.</li> <li>▪ Sensibilizar acerca de la importancia de la inclusión de la perspectiva de género.</li> </ul>
<b>DESCRIPCIÓN</b>	<p>Con esta acción se pretende garantizar que cualquier persona que intervenga en procesos de selección participe en formación vinculada con la Igualdad de Oportunidades de manera que permita ampliar sus conocimientos en dicha materia y sensibilizarla ante determinado tipo de situaciones.</p> <p>Además, se aprovechará esta formación para dar a conocer el contenido del Plan de Igualdad, de manera que pueda familiarizarse con las medidas a implantar y los procesos implicados en su gestión.</p> <p>Se realizarán charlas dirigidas a las asociadas.</p>
<b>PERSONAS RESPONSABLES</b>	Gerencia
<b>PERSONAS DESTINATARIAS</b>	Personas que intervienen en procesos de selección y personas socias
<b>RECURSOS NECESARIOS</b>  <b>Humanos</b>  <b>Materiales</b>  <b>Económicos</b>	Comité de Formación y Encuentros Comité de Comunicación <hr/> Despacho de trabajo equipado con mobiliario de oficina Sala de reuniones Aula de formación equipada Ordenador con conexión a Internet y proyector Impresora <hr/> Material fungible y docente <hr/> 10 h /anualidad Estimamos 171'6€ por anualidad
<b>INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ N° y denominación de las acciones formativas.</li> <li>▪ N° de personas formadas desagregadas por sexo.</li> <li>▪ N° de horas de formación desagregadas por sexo.</li> </ul>
<b>DOCUMENTACIÓN GENERADA POR LA IMPLANTACIÓN DEL PLAN</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Programas y listados de participantes.</li> </ul>



ÁREA	ACCESO A LA OCUPACIÓN Y CONTRATACIÓN
DENOMINACIÓN DE LA ACCIÓN	<b>A.3. Utilizar un lenguaje neutro en las convocatorias, ofertas y publicaciones, así como emplear imágenes no estereotipada.</b>
FECHA DE INICIO Y FIN	1 de Diciembre 2022- 31 de Diciembre 2026
OBJETIVOS	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Eliminar las barreras de acceso.</li> <li>▪ Eliminar los usos sexistas del lenguaje y de las imágenes en las convocatorias, ofertas y publicaciones.</li> <li>▪ Mejora de la comunicación interna y externa.</li> </ul>
DESCRIPCIÓN	Se utilizará un lenguaje e imágenes no sexistas en todas las convocatorias, ofertas y publicaciones. Previa a la publicación de cualquier oferta y/o documento la Gerencia será la responsable de la revisión de su contenido.
PERSONAS RESPONSABLES	Gerencia
PERSONAS DESTINATARIAS	Sociedad en general
<b>RECURSOS NECESARIOS</b>  <b>Humanos</b>  <b>Materiales</b>  <b>Económicos</b>	Gerencia Junta Directiva Comités <hr/> Despachos de trabajo equipados con mobiliario de oficina Ordenadores con conexión a Internet Impresoras Teléfonos Material fungible <hr/> 10 h/anualidad Estimamos 171,6€ por anualidad
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Ofertas publicadas.</li> <li>▪ Publicaciones en general</li> </ul>
DOCUMENTACIÓN GENERADA POR LA IMPLANTACIÓN DEL PLAN	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Archivo ofertas publicadas y de documentos / noticias publicadas.</li> </ul>



**Clasificación profesional, Promoción y Formación y Representación Femenina**

ÁREA	CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN Y REPRESENTACIÓN FEMENINA
DENOMINACIÓN DE LA ACCIÓN	A.4. Realizar jornadas de sensibilización en igualdad de oportunidades y reparto de responsabilidades, dirigidas, al personal, a las socias y al público en general.
FECHA DE INICIO Y FIN	1 de Diciembre 2022- 31 de Diciembre 2026
OBJETIVOS	Promover y garantizar la sensibilización en género y en IO y reparto de responsabilidades
DESCRIPCIÓN	Se realizarán acciones que tengan como objeto sensibilizar en materia de igualdad de oportunidades y reparto de responsabilidades a las personas trabajadoras de la empresa, así como a las asociadas y al público en general, con la finalidad de dar a conocer los conceptos clave que les permitan reflexionar sobre la igualdad real y el reparto de responsabilidades entre mujeres y hombres en distintos ámbitos.
PERSONAS RESPONSABLES	Gerencia Junta directiva
PERSONAS DESTINATARIAS	Personal de Evap, asociadas y público en general.
RECURSOS NECESARIOS	<p>Personal docente con especialización en el ámbito de la Igualdad de Oportunidades</p> <hr/> <p>Despachos de trabajo equipados con mobiliario de oficina</p> <p>Sala de reuniones / Aulas de formación equipadas</p> <p>Ordenadores con conexión a Internet y proyectores</p> <p>Impresoras</p> <p>Teléfonos</p> <p>Material fungible y docente</p> <hr/> <p>16 h/anualidad Estimamos 274,56€ por anualidad</p>
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ N° y denominación de las acciones de sensibilización realizadas</li> <li>▪ N° de personas participantes desagregadas por sexo</li> <li>▪ N° de horas de formación desagregadas por sexo</li> </ul>
DOCUMENTACIÓN GENERADA POR LA IMPLANTACIÓN DEL PLAN	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Registro</li> <li>▪ Programas, controles y certificados de asistencia</li> <li>▪ Fotos del aula / sala</li> <li>▪ Convocatoria realizada</li> </ul>

ÁREA	CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN Y REPRESENTACIÓN FEMENINA
DENOMINACIÓN DE LA ACCIÓN	A.5. Diseñar y difundir entre la plantilla el plan anual de formación que incorpore formación en materia de igualdad.
FECHA DE INICIO Y FIN	1 de Enero 2022 - 31 de Diciembre 2025
OBJETIVOS	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Elaborar el Plan de Formación donde se recoja la formación anual a realizar.</li> <li>• Ajustar la oferta formativa en función de las necesidades del personal y de las necesidades formativas e intereses de las asociadas.</li> </ul>
DESCRIPCIÓN	<p>Desde el Comité de Formación, junto con la gerencia se recogerán las necesidades formativas de la plantilla y para las asociadas en base a las líneas estratégicas definidas en cada anualidad.</p> <p>Por lo que respecta a la formación en materia de igualdad de oportunidades, se tratará de identificar aquella formación que por su contenido se ajuste más al colectivo al que se dirige y que este contemplada en el propio Plan de Igualdad. Una vez elaborado el Plan Anual de formación se difundirá entre la plantilla para facilitar su conocimiento a través de correo electrónico.</p>
PERSONAS RESPONSABLES	Comité de Formación y encuentros
PERSONAS DESTINATARIAS	Personal de la entidad y asociadas.
<b>RECURSOS NECESARIOS</b>  <b>Humanos</b>  <b>Materiales</b>  <b>Económicos</b>	<p>Gerencia / Comité Formación y Encuentros.</p> <hr/> <p>Despachos de trabajo equipados con mobiliario de oficina Sala de reuniones Ordenadores con conexión a Internet y proyectores Impresoras / Teléfonos</p> <p>Resultados de las evaluaciones de desempeño Cuestionario de detección de las necesidades formativas Correo electrónico</p> <hr/> <p>10 h/anualidad Estimamos 171,6€ por anualidad</p>
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Nº de comunicaciones realizadas a la plantilla</li> </ul>
DOCUMENTACIÓN GENERADA POR LA IMPLANTACIÓN DEL PLAN	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Plan Anual de Formación</li> <li>▪ Ejemplos de comunicación a la plantilla</li> </ul>

ÁREA	CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN Y REPRESENTACIÓN FEMENINA
<b>DENOMINACIÓN DE LA ACCIÓN</b>	<b>A.6. Introducir información vinculada al Plan de Igualdad en la formación de Acogida.</b>
<b>FECHA DE INICIO Y FIN</b>	1 de Enero 2022 - 31 de Diciembre 2025
<b>OBJETIVOS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Asegurar que las nuevas incorporaciones conozcan el compromiso con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.</li> <li>▪ Informar sobre la existencia del Plan de Igualdad.</li> </ul>
<b>DESCRIPCIÓN</b>	En la documentación de acogida que se entrega a las nuevas incorporaciones se incluirá la información relativa al Plan de Igualdad. La documentación se enviará a través del correo corporativo.
<b>PERSONAS RESPONSABLES</b>	Gerencia
<b>PERSONAS DESTINATARIAS</b>	Nuevas incorporaciones a la plantilla y a la asociación en calidad de asociadas.
<b>RECURSOS NECESARIOS</b>  <b>Humanos</b>  <b>Materiales</b>  <b>Económicos</b>	Gerencia y Comité ejecutivo <hr/> Despachos de trabajo equipados con mobiliario de oficina Ordenadores con conexión a Internet y proyectores Impresoras / Teléfonos Documentación de Acogida en la que se incluye la información del Plan de Igualdad. Correo electrónico <hr/> 5 h/anualidad Estimamos 85,8€ por anualidad
<b>INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ N° de nuevas incorporaciones desagregadas por sexo.</li> <li>▪ N° de personas informadas desagregadas por sexo.</li> </ul>
<b>DOCUMENTACIÓN GENERADA POR LA IMPLANTACIÓN DEL PLAN</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Documentación de Acogida con la información referente al Plan de Igualdad.</li> <li>▪ Pantallazo del correo electrónico enviado.</li> </ul>



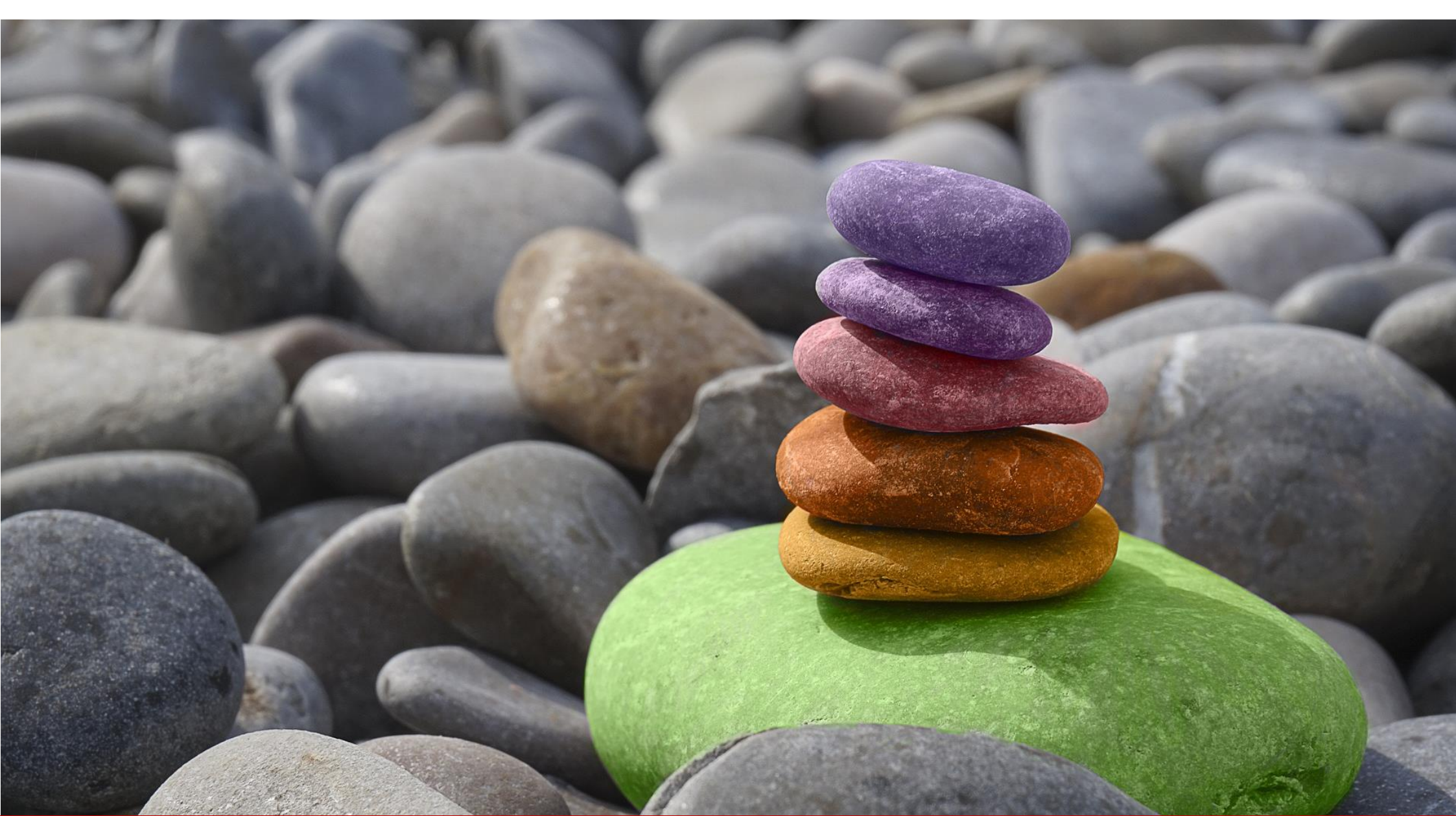


**Retribuciones y Auditorias Salariales**

ÁREA	RETRIBUCIONES Y AUDITORIAS SALARIALES
DENOMINACIÓN DE LA ACCIÓN	A.7. Llevar a cabo periódicamente revisiones de los salarios que percibe el personal de la entidad y aplicar medidas correctoras si se detecta un desequilibrio retributivo por razón de sexo.
FECHA DE INICIO Y FIN	1 de Diciembre 2022- 31 de Diciembre 2026
OBJETIVOS	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Seguir aplicando una política clara, objetiva y no discriminatoria.</li> <li>▪ Comprobar si no existen diferencias en las retribuciones entre hombres y mujeres ocupando los mismos puestos de trabajo y con similares responsabilidades.</li> </ul>
DESCRIPCIÓN	<p>Anualmente se analizará la política salarial, con el objetivo de continuar aplicando una política retributiva clara, objetiva y no discriminatoria.</p> <p>Se recogerán los registros de las bandas salariales desagregadas por sexo, para su posterior análisis.</p> <p>En caso de detectar alguna incidencia se aplicarán las medidas correctoras necesarias.</p>
PERSONAS RESPONSABLES	Gerencia Junta directiva
PERSONAS DESTINATARIAS	Plantilla
RECURSOS NECESARIOS  Humanos  Materiales  Económicos	Gerencia <hr/> Despachos de trabajo equipados con mobiliario de oficina Ordenadores con conexión a Internet y proyectores Impresoras Teléfonos <hr/> 20 h/anualidad Estimamos 343,2€ por anualidad
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ N° de medidas correctoras aplicadas</li> </ul>
DOCUMENTACIÓN GENERADA POR LA IMPLANTACIÓN DEL PLAN	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Registro y análisis de las bandas salariales desagregadas por sexo.</li> </ul>

ÁREA	RETRIBUCIONES Y AUDITORIAS SALARIALES
DENOMINACIÓN DE LA ACCIÓN	<b>A.8. Asegurar el principio de igualdad retributiva.</b>
FECHA DE INICIO Y FIN	1 de Diciembre 2022- 31 de Diciembre 2026
OBJETIVOS	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Seguir aplicando una política clara, objetiva y no discriminatoria.</li> <li>▪ Establecer evaluaciones de los indicadores de rendimiento con perspectiva de género.</li> </ul>
DESCRIPCIÓN	Revisión de las retribuciones al personal y análisis de posibles desigualdades en las mismas, comprobación que se están cumpliendo las líneas y el compromiso de la Directiva de la Asociación en materia de Igualdad.
PERSONAS RESPONSABLES	Gerencia Junta directiva
PERSONAS DESTINATARIAS	Plantilla
<b>RECURSOS NECESARIOS</b>  <b>Humanos</b>  <b>Materiales</b>  <b>Económicos</b>	Gerencia <hr/> Despachos de trabajo equipados con mobiliario de oficina Ordenadores con conexión a Internet y proyectores Impresoras Teléfonos <hr/> 20 h/anualidad Estimamos 343,2€ por anualidad
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ N° de evaluaciones realizadas.</li> </ul>
DOCUMENTACIÓN GENERADA POR LA IMPLANTACIÓN DEL PLAN	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Registro y análisis de los indicadores de rendimiento desagregados por sexo.</li> </ul>





**Conciliación y corresponsabilidad**

ÁREA	CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD
DENOMINACIÓN DE LA ACCIÓN	A.9. Establecer el proceso de solicitud de las medidas de conciliación de manera que facilite a las mismas.
FECHA DE INICIO Y FIN	1 de Diciembre 2022- 31 de Diciembre 2026
OBJETIVOS	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Identificar las necesidades de conciliación del personal para poder analizar y estudiar su viabilidad.</li> <li>▪ Facilitar la conciliación de la vida profesional con la familiar y personal de la plantilla.</li> </ul>
DESCRIPCIÓN	<p>Se redactará un procedimiento de actuación para la gestión de las necesidades de conciliación de la plantilla, siendo la persona inmediata superior la encargada de articular el proceso, realizar el análisis, de dar una respuesta y comunicarla a RRHH.</p> <p>Se comunicará a cada una de las personas interesadas la resolución acordada.</p>
PERSONAS RESPONSABLES	Gerencia Junta Directiva
PERSONAS DESTINATARIAS	Plantilla
RECURSOS NECESARIOS	<p>Gerencia</p> <hr/> <p>Despachos de trabajo equipados con mobiliario de oficina Ordenadores con conexión a Internet y proyectores Impresoras Teléfonos</p> <p>Humanos Sala de reuniones</p> <p>Materiales Correo electrónico</p> <p>Económicos Guía de Conciliación</p> <hr/> <p>10 h. que asciende a 171,6 euros</p>
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ N° de solicitudes de necesidades de conciliación presentadas por el personal desagregadas por sexo</li> <li>▪ N° de resoluciones con las decisiones adoptadas</li> <li>▪ N° de comunicaciones a la plantilla</li> </ul>
DOCUMENTACIÓN GENERADA POR LA IMPLANTACIÓN DEL PLAN	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Procedimiento de actuación y documento de resolución</li> <li>▪ Registro</li> <li>▪ Ejemplo de comunicaciones</li> </ul>

ÁREA	CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD
DENOMINACIÓN DE LA ACCIÓN	A.10 Sensibilizar e informar a la plantilla sobre la importancia de la corresponsabilidad en los compromisos familiares.
FECHA DE INICIO Y FIN	1 de Diciembre 2022- 31 de Diciembre 2026
OBJETIVOS	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fomentar entre la plantilla el conocimiento de las estrategias de conciliación de la vida personal y profesional.</li> <li>• Promover la corresponsabilidad entre mujeres y hombres como medio de mejora de la vida personal y profesional.</li> </ul>
DESCRIPCIÓN	<p>Se propiciará concretamente la igualdad de obligaciones para el cuidado de las personas dependientes y la sensibilización en materia de responsabilidades familiares y reparto equilibrado de tareas, para ello se redactará una Guía de Conciliación con todas las medidas y derechos de la plantilla.</p> <p>Se publicará la mencionada Guía de Conciliación y derechos.</p>
PERSONAS RESPONSABLES	Gerencia Junta Directiva
PERSONAS DESTINATARIAS	Plantilla
RECURSOS NECESARIOS	<p>Gerencia</p> <hr/> <p>Despachos de trabajo equipados con mobiliario de oficina Ordenadores con conexión a Internet y proyectores Impresoras Teléfonos</p> <p>Sala de reuniones Correo electrónico Guía de Conciliación</p> <hr/> <p>16 h/año Estimamos 274,56€</p>
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ N° de comunicaciones a la plantilla</li> </ul>
DOCUMENTACIÓN GENERADA POR LA IMPLANTACIÓN DEL PLAN	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Guía de Conciliación y derechos.</li> <li>▪ Registro</li> <li>▪ Ejemplo de comunicaciones</li> </ul>





**Salud laboral y prevención del acoso sexual y por razón de sexo**

ÁREA	SALUD LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO
<b>DENOMINACIÓN DE LA ACCIÓN</b>	<b>A.11 Incluir la perspectiva de género en los diferentes reconocimientos médicos anuales y las pruebas practicadas.</b>
<b>FECHA DE INICIO Y FIN</b>	1 de Enero 2022 - 31 de Diciembre 2023
<b>OBJETIVOS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Solicitar a la Mutua Laboral que incluya la perspectiva de género en el reconocimiento medico a través de pruebas específicas.</li> <li>- Elaborar un estudio desagregado por sexo atendiendo a la prevalencia de las enfermedades.</li> </ul>
<b>DESCRIPCIÓN</b>	La presidenta de la asociación designará a una de las Componentes de la Junta Directiva que junto con la responsable del Comité de Salud se entrevistará con la Mutua que realiza la revisión anual médica para incorporar la perspectiva de género en las pruebas según las necesidades de la plantilla.
<b>PERSONAS RESPONSABLES</b>	Gerencia Junta Directiva Comité de Salud
<b>PERSONAS DESTINATARIAS</b>	Plantilla
<b>RECURSOS NECESARIOS</b>  <b>Humanos</b>  <b>Materiales</b>  <b>Económicos</b>	Gerencia <hr/> Despachos de trabajo equipados con mobiliario de oficina Ordenadores con conexión a Internet y proyectores Impresoras Teléfonos Sala de reuniones Correo electrónico Guía de Conciliación <hr/> 4h anualidad Estimamos 68,64€ por anualidad
<b>INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>	Nº de pruebas específicas incorporadas en la revisión medica
<b>DOCUMENTACIÓN GENERADA POR LA IMPLANTACIÓN DEL PLAN</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Registro</li> </ul>

ÁREA	PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO
DENOMINACIÓN DE LA ACCIÓN	A.12 Formación sobre las implicaciones para las empresas de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual
FECHA DE INICIO Y FIN	1 de Diciembre 2022- 31 de Diciembre 2026
OBJETIVOS	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dar a conocer a todas las asociadas las implicaciones para sus empresas de la nueva ley 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual</li> </ul>
DESCRIPCIÓN	Se programaran acciones informativas / formativas para dar a conocer a todas las asociadas las implicaciones de la publicación de la LO de 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.
PERSONAS RESPONSABLES	Gerencia Junta Directiva Comité de Formación
PERSONAS DESTINATARIAS	Plantilla
<b>RECURSOS NECESARIOS</b>  <b>Humanos</b>  <b>Materiales</b>  <b>Económicos</b>	Gerencia Despachos de trabajo equipados con mobiliario de oficina Ordenadores con conexión a Internet y proyectores Impresoras Teléfonos Sala de reuniones Correo electrónico Guía de Conciliación <hr/> 4h anualidad Estimamos 68,64€ por anualidad
<b>INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>	Control asistencia Fotos del evento Programa de la formación
<b>DOCUMENTACIÓN GENERADA POR LA IMPLANTACIÓN DEL PLAN</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Registro de la acción formativa</li> </ul>



**Comunicación y lenguaje no sexista**

ÁREA	COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA
DENOMINACIÓN DE LA ACCIÓN	A.13. Garantizar que toda persona que se incorpore a <b>evap/BPW Valencia</b> reciba información del Plan de Igualdad.
FECHA DE INICIO Y FIN	1 de Diciembre 2022- 31 de Diciembre 2026
OBJETIVOS	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Facilitar el acceso al contenido del Plan de Igualdad, para dar a conocer las medidas a implantar.</li> <li>▪ Sensibilizar al colectivo sobre la importancia de velar por el cumplimiento del principio de igualdad.</li> </ul>
DESCRIPCIÓN	<p>Cuando se produzca una nueva incorporación de personal o de asociadas, junto con la documentación de bienvenida se le proporcionara información que haga referencia al I Plan de Igualdad.</p> <p>La información completa del Plan de Igualdad se plasmará en un documento que se enviará a través del correo electrónico corporativo de forma que todas las personas puedan acceder fácilmente al contenido de este.</p>
PERSONAS RESPONSABLES	Gerencia
PERSONAS DESTINATARIAS	Nuevas incorporaciones
<b>RECURSOS NECESARIOS</b>  <b>Humanos</b>  <b>Materiales</b>  <b>Económicos</b>	Gerencia <hr/> Despachos de trabajo equipados con mobiliario de oficina Ordenadores con conexión a Internet Impresoras Teléfonos Plan de Igualdad Material fungible <hr/> 30 h /anualidad Estimamos 514,6€ por anualidad
<b>INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ N° de incorporaciones desagregado por sexo.</li> </ul>
<b>DOCUMENTACIÓN GENERADA POR LA IMPLANTACIÓN DEL PLAN</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Documentación facilitada en la acogida que haga referencia al Plan de Igualdad</li> <li>▪ Ejemplo de correo electrónico enviado a las nuevas incorporaciones.</li> </ul>



ÁREA	COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA
<b>DENOMINACIÓN DE LA ACCIÓN</b>	<b>A.14. Garantizar tanto el uso del lenguaje como de imágenes no sexistas en toda la comunicación interna y externa.</b>
<b>FECHA DE INICIO Y FIN</b>	1 de Diciembre 2022- 31 de Diciembre 2026
<b>OBJETIVOS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Eliminar los usos sexistas del lenguaje y de las imágenes.</li> <li>▪ Mejorar la comunicación interna y externa.</li> </ul>
<b>DESCRIPCIÓN</b>	<p>Se revisará y eliminará el lenguaje, las imágenes y cualquier expresión sexista basada en los roles y estereotipos de género, histórica y socialmente atribuidos a uno u otro sexo, en todos los medios de comunicación internos y externos que utiliza la entidad.</p> <p>En esta revisión se garantizará que en la nueva redacción se incorpore la perspectiva de género, por lo que respecta al uso no sexista tanto del lenguaje como de las imágenes.</p>
<b>PERSONAS RESPONSABLES</b>	Gerencia Comité Comunicación
<b>PERSONAS DESTINATARIAS</b>	Asociadas Sociedad en general
<b>RECURSOS NECESARIOS</b>	Comité de Comunicación
<b>Humanos</b>	Despachos de trabajo equipados con mobiliario de oficina
<b>Materiales</b>	Ordenadores con conexión a Internet Impresoras Teléfonos Material fungible
<b>Económicos</b>	20 h/anualidad Estimamos 343,2€ por anualidad
<b>INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ N° de documentos modificados y en los que se incorpora la utilización tanto del lenguaje como de las imágenes no sexistas.</li> </ul>
<b>DOCUMENTACIÓN GENERADA POR LA IMPLANTACIÓN DEL PLAN</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Registro.</li> <li>▪ Ejemplos de comunicaciones internas y externas con la inclusión de la perspectiva de género.</li> </ul>

ÁREA	COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA
DENOMINACIÓN DE LA ACCIÓN	A.15. Establecer un espacio en web en el que poder acceder a toda la información vinculada con el I Plan de Igualdad
FECHA DE INICIO Y FIN	1 de Diciembre 2022- 31 de Diciembre 2026
OBJETIVOS	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Facilitar el acceso al contenido del Plan de Igualdad a toda la plantilla</li> <li>▪ Dar mayor visibilidad al Plan de Igualdad</li> </ul>
DESCRIPCIÓN	Se habilitará un espacio en la intranet corporativa, destinado al Plan de Igualdad, en el que estará disponible tanto el propio Plan de Igualdad como cualquier otra documentación vinculada al mismo que se haya podido generar tras la implantación de las medidas.
PERSONAS RESPONSABLES	Gerencia Departamento de Comunicación
PERSONAS DESTINATARIAS	Asociadas
<b>RECURSOS NECESARIOS</b>  <b>Humanos</b>  <b>Materiales</b>  <b>Económicos</b>	Gerencia Comité de Comunicación <hr/> Despachos de trabajo equipados con mobiliario de oficina Ordenadores con conexión a Internet Impresoras Teléfonos Material fungible <hr/> 20 h/anualidad Estimamos 343,2€ por anualidad
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ N° y relación de documentos disponibles en la intranet.</li> </ul>
DOCUMENTACIÓN GENERADA POR LA IMPLANTACIÓN DEL PLAN	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Ejemplos de los documentos disponibles.</li> <li>▪ Pantallazo del espacio habilitado en la intranet.</li> </ul>

# 5. Presupuesto

A continuación, se presenta la estimación del presupuesto del I Plan de Igualdad de **evap/BWP Valencia**, detallando el importe para para cada una de las acciones que se recogen en las 6 áreas de intervención, con un presupuesto total de 10.742'96.- €

	DENOMINACIÓN DE LA ACCIÓN	2023	2024	2025	2026	TOTAL
ACCESO A LA OCUPACIÓN Y CONTRATACIÓN	A.1. Realizar un seguimiento de las candidaturas recibidas y contrataciones realizadas desagregadas por sexo.	86.-€	86.-€	86.-€	86.-€	344.-€
	A.2. Realizar acciones formativas en IO y dar a conocer el contenido del Plan de Igualdad a las personas que trabajan en la asociación, así como a las personas asociadas.	171'6€	171'6€	171'6€	171'6€	686'4€
	A.3. Utilizar un lenguaje neutro en las convocatorias, ofertas y publicaciones, así como emplear imágenes no estereotipada.	171,6€	171,6€	171,6€	171,6€	686,4€

<b>CLASIFICACIÓN PROFESIONAL PROMOCIÓN Y FORMACIÓN Y REPRESENTACIÓN FEMENINA</b>	A.4. Realizar jornadas de sensibilización en igualdad de oportunidades y reparto de responsabilidades, dirigidas, al personal, a las socias y al público en general.	274,56€	274,56€	274,56€	274,56€	1.098,24€
	A.5. Diseñar y difundir entre la plantilla el plan anual de formación que incorpore formación en materia de igualdad.	171,6€	171,6€	171,6€	171,6€	686,40€
	A.6. Introducir información vinculada al Plan de Igualdad en la formación de Acogida.	85,6€	85,6€	85,6€	85,6€	343,20€
<b>RETRIBUCIONES Y ADUTORIAS SALARIALES</b>	A.7. Llevar a cabo periódicamente revisiones de los salarios que percibe el personal de la entidad y aplicar medidas correctoras si se detecta un desequilibrio retributivo por razón de sexo.	343,2€	343,2€	343,2€	343,2€	1.372,8€
	A.8. Asegurar el principio de igualdad retributiva.	343,2€	343,2€	343,2€	343,2€	1.372,8€
<b>CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD</b>	A.9. Establecer el proceso de solicitud de las medidas de conciliación de manera que facilite a las mismas.		171,6€			171,6€
	A.10. Sensibilizar e informar a la plantilla sobre la importancia de la corresponsabilidad en los compromisos familiares.		274,56			274,56€

SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DEL ACOSO	A.11. Incluir la perspectiva de género en los diferentes reconocimientos médicos anuales y las pruebas practicadas.	68,64€	68,64€	68,64€	68,64€	274,56€
	A.12 Formación sobre las implicaciones para las empresas de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual	68,64€	68,64€	68,64€	68,64€	274,56€
COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA	A.13. Garantizar que toda persona que se incorpore a <b>evap/BPW Valencia</b> reciba información del Plan de Igualdad.	514,6€ €	514,6€ €	514,6€	514,6€ €	2.059,20€
	A.14. Garantizar tanto el uso del lenguaje como de imágenes no sexistas en toda la comunicación interna y externa.	343,2€	343,2€	343,2€	343,2€	1.372,8€
	A.15. Establecer un espacio en web en el que poder acceder a toda la información vinculada con el I Plan de Igualdad	343,2€	343,2€	343,2€	343,2€	1.372,8€
TOTAL						10.742,96€

# 6. Cronograma

El Plan de Igualdad de Oportunidades de **evap/BWP Valencia**, se estructura en seis áreas de intervención, con sus correspondientes acciones, que se recogen en el siguiente esquema. En total el Plan de Igualdad, se compone de 16 acciones.

	DENOMINACIÓN DE LA ACCIÓN	2023	2024	2025	2026
ACCESO A LA OCUPACIÓN Y CONTRATACIÓN	A.1. Realizar un registro de las candidaturas recibidas y contrataciones realizadas desagregadas por sexo.	X	X	X	X
	A.2. Realizar acciones formativas en IO y dar a conocer el contenido del Plan de Igualdad a las personas que trabajan en la asociación, así como a las personas asociadas.	X	X	X	X
	A.3. Utilizar un lenguaje neutro en las convocatorias, ofertas y publicaciones, así como emplear imágenes no estereotipada.	X	X	X	X

<b>CLASIFICACIÓN PROFESIONAL PROMOCIÓN Y FORMACIÓN Y REPRESENTACIÓN FEMENINA</b>	A.4. Realizar jornadas de sensibilización en igualdad de oportunidades y reparto de responsabilidades, dirigidas, al personal, a las socias y al público en general.	X	X	X	X
	A.5. Diseñar y difundir entre la plantilla el plan anual de formación que incorpore formación en materia de igualdad.	X	X	X	X
	A.6. Introducir información vinculada al Plan de Igualdad en la formación de Acogida.	X	X	X	X
<b>RETRIBUCIONES Y ADUTORIAS SALARIALES</b>	A.7. Llevar a cabo periódicamente revisiones de los salarios que percibe el personal de la entidad y aplicar medidas correctoras si se detecta un desequilibrio retributivo por razón de sexo.	X	X	X	X
	A.8. Asegurar el principio de igualdad retributiva.	X	X	X	X
<b>CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD</b>	A.9. Establecer el proceso de solicitud de las medidas de conciliación de manera que facilite a las mismas.		X		
	A.10. Sensibilizar e informar a la plantilla sobre la importancia de la corresponsabilidad en los compromisos familiares.		X		
<b>LABORA L Y PREVEN CIÓN DEL</b>	A.11. Incluir la perspectiva de género en los diferentes	X			

	reconocimientos médicos anuales y las pruebas practicadas.				
	A.12 Formación sobre las implicaciones para las empresas de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual	X	X	X	X
COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA	A.13. Garantizar que toda persona que se incorpore a <b>evap/BPW Valencia</b> reciba información del Plan de Igualdad.	X	X	X	X
	A.14. Garantizar tanto el uso del lenguaje como de imágenes no sexistas en toda la comunicación interna y externa.	X	X	X	X
	A.15. Establecer un espacio en web en el que poder acceder a toda la información vinculada con el I Plan de Igualdad	X	X	X	X



# FIRMA APROBACIÓN I PLAN DE IGUALDAD DE EVAP

En Valencia, a 15 de diciembre de 2022

Por una parte, en representación de la entidad:

- Ana M<sup>a</sup> Company Pausá. Tesorera
- Cristina Argente Engo. Gerente

Y por otra, la representación de la plantilla:

- Amparo Cristina Ochando Pardo - en representación de CCOO-PV
- Covadonga Peremarch Palomares - en representación de UGT-PV

Proceden a la aprobación de las medidas propuestas y a la firma del I Plan de Igualdad de la Asociación de Empresarias y Profesionales de Valencia (EVAP).

En representación de la empresa:

Ana M<sup>a</sup> Company Pausá  
La representación Legal de las personas trabajadoras:

Cristina Argente Engo

Amparo Cristina Ochando Pardo  
En representación de CCOO-PV

Covadonga Peremarch Palomares  
En representación de UGT-PV

# FIRMA APROBACIÓN I PLAN DE IGUALDAD DE EVAP

En Valencia, a 15 de diciembre de 2022

Por una parte, en representación de la entidad:

- Ana M<sup>a</sup> Company Pausá. Tesorera
- Cristina Argente Engo. Gerente

Y por otra, la representación de la plantilla:

- Amparo Cristina Ochando Pardo - en representación de CCOO-PV
- Covadonga Peremarch Palomares - en representación de UGT-PV

Proceden a la aprobación de las medidas propuestas y a la firma del I Plan de Igualdad de la Asociación de Empresarias y Profesionales de Valencia (EVAP).

En representación de la empresa:

Firmado por ANA MARIA COMPANY PAUSA - NIF:52635339T  
el día 20/12/2022 con un certificado emitido por ACCVCA-120

Cristina Argente Engo

Ana M<sup>a</sup> Company Pausá  
La representación Legal de las personas trabajadoras:

Amparo Cristina Ochando Pardo  
En representación de CCOO-PV

Covadonga Peremarch Palomares  
En representación de UGT-PV