

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

2023/2027



ÍNDICE

1. Nosotras.....	4
2. Compromiso institucional	7
3. Medios y recursos para la puesta en marcha del PIO.....	10
4. Comisión negociadora.....	10
5. Aprobación.	11
6. Ámbito de aplicación y vigencia del plan.	11
7. Metodología.....	12
8. Informe Diagnóstico.....	13
8.1. Ficha identificativa de la asociación.....	13
8.2. Características de la plantilla.	15
8.2.1. Composición de la plantilla.....	15
8.2.2. Distribución de la plantilla y otras condiciones del trabajo.....	16
8.3. Áreas analizadas.	18
A) Proceso de selección y contratación.	18
B) Clasificación profesional.	23
C) Formación.	25
D) Promoción profesional.....	28
E) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres	29
Auditoría salarial entre mujeres y hombres (Anexo IV).	29
F) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.	30
G) Infrarrepresentación femenina.	33
H) Retribuciones.	34
I) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	34
J) Utilización de lenguaje inclusivo y no sexista.....	35
9. Conclusiones y propuestas de mejora por área de intervención.	36
10. Cuadro de objetivos y medidas elegidas por área, personas encargadas e indicadores.....	46
1. Área de proceso de selección y contratación.....	46
2. Área de clasificación profesional.....	48
3. Área de formación.....	49
4. Área de promoción profesional.	52
5. Área de condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.....	52
6. Área de ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.	53
7. Área de infrarrepresentación femenina.	56
8. Área de retribuciones.	57
9. Área de prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	58



10. Àrea de comunicació inclusiva y lenguaje no sexista.....	60
11. Àrea transversal de política de igualdad.	62
Cronograma de actuaciones	64
11. Implantación y Sistema de seguimiento, evaluación y revisión.	66
12. Procedimiento de modificación	68
13. Anexos.	69
Anexo I: Acta de constitución de la Comisión Negociadora.	69
Anexo II: Acta aprobación Diagnóstico y elección de objetivos y medidas.	75
Anexo III: Acta de aprobación del II PIO por la Comisión Negociadora y designación persona para presentar ante REGCON y solicitud de Visado "Fent Empresa, Iguals en oportunitats".	76
Anexo IV: Auditoría Salarial.	78
1. INTRODUCCIÓN	79
2. ASPECTOS GENERALES DE LA ORGANIZACIÓN.....	79
3. DESCRIPCIÓN DEL SISTEMA RETRIBUTIVO DE LA ORGANIZACIÓN .	81
4. ANÁLISIS DE LAS RETRIBUCIONES.....	83
6. PLAN DE ACTUACIÓN	94

1.Nosotras

La asociación “Menuts de València” nace estrechamente ligada a la puesta en marcha y apertura de la casa de acogida de menores “la casa de las andorinas” y con la finalidad de proteger a las niñas, niños y adolescentes en situaciones de riesgo de exclusión social, garantizando sus derechos básicos y procurando una integración social plena, con una atención basada en el respeto a sus derechos y en el trabajo conjunto para compensar sus dificultades.

La Asociación Menuts, fundada el 2005 tiene los siguientes fines:

- Colaborar con colectivos que sufren a causa de sus situaciones socialmente precarizadas, para contribuir a hacer visibles mediante el análisis, la actuación y la divulgación, las condiciones que determinan sus circunstancias.
- Promover y elaborar, mediante el intercambio de conocimientos, investigaciones y programas para comprender y modificar los procesos sociales que generan la exclusión y todos los padecimientos asociados.
- Desarrollar medios, relaciones y actividades, orientadas a favorecer la autonomía de personas en situación de vulnerabilidad. Definida la autonomía, o su carencia, como proceso social, se trataría de conseguir los medios que posibilita la formación para la independencia económica y afectiva.
- Atender y apoyar el aprendizaje y la convivencia de sujetos frágiles, menores, mujeres violentadas, exiliados económicos y personas que sufren los efectos de alguna reclusión o institucionalización previa y cuyas necesidades son diferenciadas socialmente.
- Facilitar, mediante el establecimiento de vínculos asociativos con otros sujetos y colectivos, el contacto imprescindible para que las personas atendidas mejoren sus conocimientos y destrezas sociales.
- Priorizar en especial la ayuda a las y los menores en tanto que colectivo amenazado en cualquiera de las circunstancias descritas y a quienes afectan con más frecuencia e intensidad las situaciones de carencia.

La Entidad “Menuts de València” gestiona el proyecto de centro de acogida “la casa de las andorinas”, el cual desarrolla su labor y actividad desde la autorización de funcionamiento por parte de la Generalitat Valenciana como centro de protección para niñas, niños y jóvenes, en fecha 10 de febrero de 2010.

“La casa de las andorinas” es un establecimiento de carácter abierto para 6 plazas destinado a acoger, atender y educar, con carácter temporal, a los menores de edad que necesiten una atención especializada, por encontrarse en una situación de desprotección.

La intervención familiar será prioritaria en el enfoque educativo y metodológico.

La temporalidad de la estancia en el centro vendrá marcada por la programada en el plan de protección de cada niño/a, joven.

En base a la contextualización y los procesos personales de las niñas, niños y jóvenes, se establecen los programas, actividades y acciones que definen nuestro proyecto educativo, respondiendo a las siguientes características en la intervención:

- Atención Individualizada: Cada niño, niña o joven cuenta con un Programa de Intervención Individualizada (Pii)
- Atención grupal: La estructura y disposición del centro, así como la experiencia vivencial de sentirse en “casa”, y el pequeño grupo de menores que residen, posibilita que la dinámica de convivencia sea muy orgánica y pueda ser regulada no sólo por el equipo educativo, sino también por los propios niños, niñas y jóvenes.
- Interrelación con el medio: Acuden a sus actividades formativas, escolares y extraescolares, así como en su tiempo libre, de una manera muy orgánica, promoviendo una socialización normalizadora en el contexto social, tanto con su grupo de iguales como con los diferentes agentes educativos de la comunidad.
- Trabajo en red con los/as profesionales del territorio: Esta red favorece el intercambio de recursos y de conocimientos de vital importancia para la intervención.
- Intervención familiar: Se trabajan las situaciones familiares de origen, en coordinación con otros recursos y directamente para promover una vinculación de las familias en el trabajo educativo del centro.

La entidad desarrolla un total de 21 programas:

1. Programa educativo individualizado
2. Programa de seguimiento escolar



3. Programa de coordinación con los centros escolares
4. Programa de escolarización compartida
5. Programa de tratamiento psicológico e intervención terapéutica
6. Programa de seguimiento sanitario y acompañamiento en la salud.
7. Programa de educación sexual y prevención de violencia en las relaciones.
8. Programa de prevención y control de consumo de tóxicos
9. Programa de educación ambiental
10. Programa de hábitos saludables en la convivencia.
11. Programa de habilidades sociales para la convivencia.
12. Programa de nutrición y alimentación saludable
13. Programa de coordinación con familias y supervisión de visitas.
14. Programa de documentación regularización de menores extranjeros.
15. Programa de acompañamiento jurídico.
16. Programa pre-laboral y de acompañamiento a la emancipación.
17. Programa de actividades socioeducativas en el centro.
18. Programa de extraescolares.
19. Programa de salidas lúdicas y formativas.
20. Programa de actividades de verano.
21. Programa de prácticas y voluntariado.



2. Compromiso institucional

Tomando como marco de referencia de referencia La Orden de 19 de junio de 2003, de la Conselleria de bienestar social, por la que se regula la tipología y funcionamiento de los centros de protección de menores de la Comunidad Valenciana, “la casa de las andorinas” se presenta como un CAM con la modalidad de plazas de acogida para niñas, niños y jóvenes con edades comprendidas entre los 6 y los 18 años atendiendo las necesidades sociales, educativas, emocionales y personales que han provocado su desprotección.

En 2018, más allá del requerimiento legal y de manera voluntaria, “Menuts de València” firma el compromiso de la dirección para el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, constituyendo en ese mismo año la comisión de igualdad conformada por 2 trabajadores y dos trabajadoras de la entidad comprometidos con el objetivo de trabajar todos los campos necesarios para conseguir una verdadera igualdad de trato y oportunidades dentro de a entidad.

En 2019, “Menuts de Valencia” aprobó su I plan de igualdad con el compromiso de trabajar en la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Mediante la implementación de las medidas incluidas, se determina un plazo de vigencia de 4 años a contar desde la firma de este.

Pasados estos cuatro años, Menuts de València, en coherencia con la normativa vigente, las necesidades sociales y el trabajo que se ha ido realizando para promover la igualdad, impulsa la elaboración de su II Plan de Igualdad de Oportunidades.

A fecha de 12 de diciembre de 2022, la asociación Menuts de València firma un documento de compromiso de la dirección para la promoción de la negociación del próximo plan de igualdad, documento que se adjunta a continuación:

**GARANTÍA DEL COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN PARA LA PROMOCIÓN DE LA
NEGOCIACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD**

Mediante el presente escrito y en virtud de lo dispuesto en el artículo 5 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, la empresa Asociación Menuts N.I.F. G97682041 y domicilio social Calle San Eduardo, número 23, puerta 21 con código postal 46200 en Paiporta (València), Convenio Colectivo aplicable III Convenio colectivo de Atención Especializada en el ámbito de la Familia, Infancia y Juventud en la Comunidad Valenciana, promueve la negociación de su plan de igualdad y diagnóstico previo y expone:

- 1º Que la persona abajo firmante, ostenta legitimación por parte de Asociación Menuts para negociar el plan de igualdad y su diagnóstico previo.
- 2º Que el ámbito de negociación del plan de igualdad y su diagnóstico previo es la empresa, que cuenta con 1 centro de trabajo, sito en Calle Mayor 63 del Puig (València) con un número de 12 personas en plantilla y no cuenta con representación legal de personas trabajadoras
- 3º Que las materias objeto de negociación de conformidad con el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y el citado Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, serán al menos:

- Proceso de selección y contratación
- Clasificación profesional
- Formación
- Promoción profesional
- Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
- Infrarrepresentación femenina
- Retribuciones
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
- Violencia de género, lenguaje y comunicación no sexista [otras previstas en su convenio colectivo de aplicación o que desee especificar para incluir en la negociación]



4º Que la empresa señala como domicilio a efectos de comunicaciones Calle Mayor 63, el Puig (València) y como persona de contacto a Mireia Biosca Ordaz, con correo electrónico mireia.biosca@menutsvalencia.es y número de teléfono 650303997.

Y para que conste a los efectos oportunos firma la presente Mireia Biosca Ordaz, con DNI 44527103T la representante legal de la empresa a efectos de negociación

En El Puig, a 12 de diciembre de 2022



A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'Mireia'.

A handwritten signature in blue ink, followed by the text 'RECCO PV'.

3. Medios y recursos para la puesta en marcha del PIO.

Para desarrollar el Plan de Igualdad, se ha constituido una Comisión Negociadora, tal y como dicta la normativa vigente, compuesta por representantes de la plantilla y de la asociación y siguiendo el principio de paridad en la representación.

Mediante la comisión de igualdad se ha ido trabajando en el diseño y redacción del nuevo plan, con el apoyo y asesoramiento de profesionales expertas en políticas de igualdad para todo el proceso de elaboración del diagnóstico y formulación del plan. La consultoría se ha llevado a cabo por parte de personal de Agentes de Igualdad de la Asociación Alia - Asociación por la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Varones. Dicha consultoría se ha centrado en el asesoramiento para la elaboración del diagnóstico y del plan, pero el diseño, redacción y elaboración del plan se ha llevado a cabo desde la comisión de igualdad.

Medios económicos previstos: No se dispone de una cantidad asignada al Plan de Igualdad, aunque la asociación pondrá a la disposición de la puesta en práctica del plan (desarrollo de actividades, formaciones...) tanto las horas de las personas trabajadoras que dediquen un porcentaje de su horario laboral a la implementación del plan así como al pago de materiales, consultorías de formación...

Sí existe un presupuesto para el asesoramiento en la elaboración del plan de 848 euros.

La asociación asumirá el coste con sus recursos económicos de aplicar las medidas del plan.

4. Comisión negociadora.

Siguiendo la normativa vigente, el 15 de diciembre de 2022 se constituyó la Comisión Negociadora responsable de velar por el diseño y puesta en marcha del II Plan de Igualdad (Ver anexo I).

Se considerará como tareas principales de esta Comisión:

- Supervisar el cumplimiento del plan de igualdad y sus objetivos
- colaborar de forma activa en su implementación



- deliberar, aprobar y aplicar nuevas iniciativas, líneas de acción y propuestas de ejecución para un desarrollo más amplio del plan de igualdad.
- Evaluar de forma continua la gestión del plan de igualdad, arbitrando las medidas necesarias para el cumplimiento de los objetivos marcados.
- Atender y resolver consultas y reclamaciones formuladas por los demás empleados, estableciendo canales de comunicación para atender y resolver propuestas.

Dicha comisión, se ha constituido por:

En representación de la asociación/empresa: Mireia Biosca Ordaz

En representación de las trabajadoras y trabajadores: Isabel Descals (FE CCOO PV)

5. Aprobación.

El presente Plan de Igualdad ha sido aprobado por la Comisión Negociadora, en reunión celebrada el 19 de octubre de 2023 (Anexo III).

Ese mismo día, se acuerda designar persona responsable para su presentación en registro REGCON y a Visado GVA (Anexo III)

6. Ámbito de aplicación y vigencia del plan.

Ámbito de aplicación en la entidad: el presente Plan es de aplicación a todo el personal relacionado con la Asociación Menuts de València, tanto el personal trabajador como el eventual, voluntario o de prácticas, así como a todas las personas que forman parte de la asociación tal como determina el art. 10 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Ámbito territorial: el presente Plan se aplica al centro del que dispone la Asociación Mentus, situado en el municipio valenciano del Puig de Santa María.

Vigencia: Este Plan tendrá una vigencia de 4 años. Tendrá efecto, por lo tanto, a partir del día siguiente de su aprobación, noviembre 2023 hasta el noviembre 2027, sin perjuicio de que, a propuesta de la Comisión de Igualdad (Comisión de Seguimiento y Evaluación), se acuerde su actualización y modificación, siempre respetando lo establecido en la normativa actual en materia de planes de igualdad; en concreto, lo que se determina en el art. 9 del Real Decreto 901/2020.

7. Metodología.

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

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

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

La metodología permite llevar a cabo un proceso estructurado y participativo que aborde la igualdad de género y otras dimensiones de diversidad presentes en la asociación.

Para desarrollar este plan se ha seguido el siguiente proceso:

1. Diagnóstico de la situación actual: Realización de un análisis exhaustivo de la asociación para identificar las desigualdades y brechas de género y diversidad existentes.
2. Definición de objetivos: Se han establecido objetivos claros y específicos que buscan promover la igualdad de género y diversidad dentro de la asociación.

3. Creación de un equipo de trabajo: Se ha trabajado dentro de la comisión de igualdad (que es un equipo multidisciplinario) en la elaboración e implementación del PIO. En dicha comisión existen personas que tienen conocimientos específicos en igualdad de género y diversidad.
4. Participación y sensibilización: Se ha informado a todo el equipo educativo de la elaboración del PIO con el fin de recoger información tanto en el diagnóstico como en las medidas. Esto se ha realizado en diversas reuniones de equipo donde se ha hecho un volcado del diagnóstico y se han propuesto aportaciones o mejoras por parte del resto del equipo, al igual que con todo el PIO. Así, se ha posibilitado que todo el equipo que forma parte de la asociación conozca el plan y pueda hacer propuestas o mejoras.

A lo largo de la elaboración del diagnóstico y del plan de igualdad se ha contado con el apoyo y asesoramiento de una empresa especializada en la promoción de la igualdad ALIA.

8. Informe Diagnóstico.

8.1. Ficha identificativa de la asociación.

DATOS DE LA EMPRESA	
Razón social	Menuts de València
NIF	G97682041
Domicilio social	San Eduardo, Num.23 planta 4, Puerta 21. 46200 Paiporta – (Valencia)
Forma jurídica	Asociación sin ánimo de lucro
Año de constitución	2006
Responsable de la Entidad	
Nombre	Mari Carmen Martín Calvo
Cargo	Presidenta

Telf.	650303997					
e-mail	casadelasandorinascoordinacion@gmail.com					
Responsable de Igualdad						
Nombre	EQUIPO DE IGUALDAD					
Cargo	Álvaro, Mireia, Natalia y Sergio					
Telf.	650303997					
e-mail	mireiabioscaordaz@gmail.com					
ACTIVIDAD						
Sector Actividad	Tercer sector					
CNAE	9499					
Descripción de la actividad	Entidad social sin ánimo de lucro inscrita en el Registro General de los titulares de actividades, de los servicios y centros de acción social de la Comunidad Valenciana					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	Comunidad Valenciana					
DIMENSIÓN						
Personas Trabajadoras	Mujeres	6	Hombres	6	Total	12
Centros de trabajo	Casa de las andorinas (El Puig de Santamaria)					
Facturación anual (€)	Entre 0 y 410000€					
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Dispone de departamento personal	No, no hay un departamento como tal sino una persona responsable de estas tareas, en coordinación con la gestoría.					




Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos	Sello de igualdad en el año 2019						
Representación Legal y/o sindical de las Trabajadoras y Trabajadores	Mujeres	0		Hombres	0	Total	0

Aunque la Asociación Menuts por lo visto en el diagnóstico cumple con el principio de igualdad de trato y de oportunidades, existe, no obstante, a raíz de los resultados obtenidos, la necesidad de mejoras y por tanto la realización de una serie de medidas en igualdad para incrementar el aprovechamiento de las capacidades de la plantilla llevando a alcanzar un mayor grado de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las diferentes áreas.

El Informe Diagnóstico ha sido realizado por Mireia Biosca formada en materia de igualdad, en colaboración con el Comité de Igualdad, la dirección y la plantilla, así como supervisado por Serena Delle Donne, profesional especializada y agente de igualdad perteneciente a la asociación Alia.

En ese sentido, los resultados obtenidos en la fase de diagnóstico se muestran a continuación.

Organigrama de la estructura de menuts de valència y de las personas que trabajan en ella.

8.2. Características de la plantilla.

8.2.1. Composición de la plantilla.

En estos momentos, la plantilla está compuesta por un total de 12 personas (6 mujeres y 6 hombres). Por tanto, la plantilla de Menuts de València se encuentra en una situación de paridad tal y como corroboran los siguientes datos:

El 50% de la plantilla son trabajadoras mujeres y el otro 50% restante son trabajadores hombres. En contraposición frente al resto de entidades del Tercer sector, caracterizado por la feminización, nos encontramos frente a una plantilla

que supera la tendencia global, ya que, si comparamos con el ejercicio en territorio Español, la mayoría son mujeres: 70% frente al 30% que son hombres.

8.2.2. Distribución de la plantilla y otras condiciones del trabajo.

Respecto a la distribución de la plantilla por edades, el personal contratado va desde los 24 hasta los 57 años.

Tal y como evidencia el gráfico, en Menuts de València un 66,66% se reparte en la franja de edad de 30 a 45 años, le sigue un 16,66% en la de 20 a 29 años.

Un 8,33% se encuentra en la franja de 46 a 55 años y el 8,33% restante se encuentra en la franja de 56 años y más.

Actualmente no hay ninguna persona en el equipo profesional con una edad inferior a los 20 años.

Respecto a la distribución de la plantilla por edades y sexo, tal y como evidencia el gráfico, la franja de edad en la que hay más representación tanto de mujeres, como de hombres es de 30 a 45 años, siendo el 50% de las trabajadoras. La edad media para desempeñar por primera vez la maternidad en España, ronda los 31,22 años (INE, 2020), de tal modo, observamos que la mitad de las mujeres contratadas están en edad de plantearse la maternidad. Por otro lado, el 83,33% de los trabajadores también se encuentra en la franja de 30 a 45 años. En ese sentido, se manifiesta la posibilidad de llevar a cabo medidas de conciliación ante las “posibles maternidades y paternidades” a modo de llevar a cabo la conciliación en el ámbito personal, familiar y laboral.

En la franja de 20 – 29 años se observa que el 33,33% son trabajadoras.

El resto de los trabajadores se encuentra en la franja de 56 y más con un 16,66%, de forma idéntica el resto de las trabajadoras en la franja de 46 a 55 años con un 16,66%.

No hay trabajadores, ni trabajadoras menores de 20 años.

En cuanto a la antigüedad de la plantilla, el mayor porcentaje de la plantilla 33,33% tiene una antigüedad entre 5 a 10 años. Le sigue un 25% de la plantilla con una antigüedad entre 1 y 3 años y con un 16,66% la que mantiene una antigüedad entre 3 y 5 años.

El resto se encuentra de manera idéntica con un 8,33% repartido entre la plantilla con una antigüedad; menor de 6 meses, de 6 meses a 1 año y de 10 a 20 años. Aunque los datos muestran que estamos ante una mitad de la plantilla bastante estable, también evidencian que hay un porcentaje de plantilla de contratación reciente.

Desagregados los datos por sexo, se distribuye de manera idéntica la plantilla femenina con una antigüedad menor de 6 meses con un 16,66% y la plantilla masculina con un 16,66% con una antigüedad de 6 meses a 1 año.

En cuanto a la antigüedad entre 1 a 3 años se observa que la plantilla femenina tiene una antigüedad mayor con un 33,33% en comparación con el caso de la plantilla masculina, que tiene una antigüedad de un 16,66%.

El resto de la plantilla femenina se reparte en un 16,67% de entre 3 a 5 años de antigüedad y un 33,33% con una antigüedad de entre 5 a 10 años.

El resto de la plantilla masculina se reparte con un 33,33% de entre los 3 a 5 años de antigüedad y con un idéntico de 16,67% con una antigüedad de entre 5 a 10 años y entre 10 a 20 años.

Analizados los datos de distribución de plantilla por antigüedad y teniendo en cuenta las dos últimas categorías se puede afirmar que la antigüedad en la plantilla se reparte de manera equitativa. Asimismo, se evidencia que un tercio de la plantilla tiene más de cinco años de antigüedad, determinando una estabilidad laboral y una posibilidad de promoción mayor. Sin embargo, se manifiesta la presencia de una plantilla mayoritariamente reciente. Por ello, se establecerán medidas al fin de estabilizar el perfil de las personas empleadas.

Respecto al tipo de contrato, en MENUTS DE VALÈNCIA hay 4 modalidades de contrato y jornada.

- Tiempo completo indefinido.
- Tiempo completo temporal.
- Tiempo parcial indefinido.
- Tiempo parcial temporal.

El 58,33% de la plantilla tiene un contrato indefinido a tiempo completo y con un 16,67% encontraríamos los contratos indefinidos a tiempo parcial. El resto se reparte en un 8,33% de manera idéntica para las contrataciones de contrato temporal a tiempo parcial y contrato temporal a tiempo completo.

Según el análisis final respecto al tipo de contrato, desagregando los datos por sexo, se observa que un 66,66% de la plantilla femenina tienen contrato indefinido a tiempo completo. Este dato refleja las mejoras de las condiciones laborales de las mujeres, ya que, permite a las mujeres empleadas una situación

de estabilidad laboral y de la vida personal. Asimismo, el tiempo completo permite desarrollar políticas de conciliación y corresponsabilidad.

Sin embargo, el resto de la plantilla femenina tiene un 16,66% contrato temporal a tiempo completo y un idéntico 16,66% indefinido a tiempo parcial.

En el caso de la plantilla masculina, un 50% tiene un contrato indefinido a tiempo completo, el resto se reparte en un idéntico 16,67% para las contrataciones; indefinido a tiempo parcial, temporal a tiempo completo y temporal a tiempo parcial.

Analizados los datos de distribución de plantilla por tipo de contrato, se puede afirmar que en MENUTS DE VALÈNCIA se invierte la tendencia del mercado laboral en cuanto a las contrataciones indefinidas a tiempo completo, recayendo en mayor medida en la plantilla femenina. Asimismo, tampoco parece que las jornadas a tiempo parcial se deban a reducciones por medidas conciliadoras, ya que, la mujer a tiempo parcial no tiene hijos y/o hijas.

8.3. Áreas analizadas.

A) Proceso de selección y contratación.

Como han evidenciado los apartados anteriores, a pesar de tratarse de una actividad altamente feminizada, en Menuts de Valencia se invierte esta tendencia global del contexto laboral del Tercer Sector, por lo cuál podría destacarse como un elemento positivo.

Observando el contexto global social existe una diferenciación de los espacios, responsabilidades y funciones en base a ser mujer o hombre. En ese sentido, el mercado laboral muestra una segregación ocupacional con dos tendencias. Por un lado, la segregación horizontal caracterizada por la concentración de mujeres y hombres en tipos y niveles distintos de actividad y empleo, y por otro, la segregación vertical, caracterizada por una menor presencia de mujeres en niveles de organización y gestión y una mayor concentración de mujeres en puestos de menor responsabilidad, son los fenómenos conocidos como techo de cristal y suelo pegajoso. Las consecuencias de estas distinciones laborales se expresan a todos los niveles: económico, social, laboral, familiar, de salud, etc, quedando siempre las mujeres en una situación de desventaja.

El mercado laboral ha experimentado una gran transformación en los últimos años, uno de ellos, es la incorporación de la mujer al empleo. No obstante, la entrada de las mujeres en el mercado laboral no se ha producido en términos de igualdad en todos los empleos y en todos los sectores de actividad, como sería deseable, sino concentrando su presencia en determinados puestos y sectores tradicionalmente “femeninos”, mientras que los hombres se concentran en otro tradicionalmente “masculinos”. Esta forma de ocupación profesional en función del sexo es a lo que se llama segregación laboral por género.

Las primeras fases de selección son idóneas para conseguir un mayor equilibrio entre hombres y mujeres, ya que, inicia el camino sobre los que cimentar la igualdad de oportunidades de la entidad.

Los movimientos de personal pueden explicarse a partir del análisis de las bajas e incorporaciones producidas en MENUTS DE VALÈNCIA en los últimos años.

Si tenemos en cuenta la evolución experimentada entre 2018 y 2022 se observa un aumento de la plantilla, dado que las incorporaciones fueron un total de 8 (5 mujeres y 3 hombres) y las bajas fueron 5 (4 mujeres y 1 hombre).

Con relación al análisis de contratación de los últimos 2 años, las incorporaciones han sido equilibradas, dado que el 50% han sido trabajadoras y el otro 50% de trabajadores, se refiere a la incorporación de 2 trabajadoras y 2 trabajadores en términos netos.

En cuanto a la modalidad de contratación aplicada a las nuevas trabajadoras y trabajadores, el 100% de los hombres han sido contratados bajo la modalidad de indefinido a tiempo parcial y el 50% de las mujeres bajo la modalidad de temporal a tiempo completo y el otro 50% bajo la modalidad de indefinido a tiempo parcial.

Analizando las incorporaciones del último año por categorías profesionales, se observa que las nuevas contrataciones en la plantilla femenina han sido del 50% dentro de la categoría profesional de Grupo B y el otro 50% dentro de la categoría profesional del Grupo C.

De manera idéntica en la plantilla masculina el 50% de las incorporaciones ha sido dentro de la categoría profesional de Grupo C y el otro 50% dentro de la categoría profesional del Grupo B.

Entre el 2021 y el 2022 se realizaron cuatro procesos de selección. Uno de ellos se dió a través de la realización de las prácticas mediante contacto directo, por tanto no fué un anuncio público. En los otros tres se postularon 34 personas en total: 27 mujeres y 7 hombres. Por cada proceso de selección se contrató una persona. Finalmente fueron seleccionadas y contratadas 2 mujeres y dos hombres. En años atrás al 2021 no existe un registro del proceso de selección y contratación.

	OFERTA DE EMPLEO	Código: ANEXO Revisión: 0 Fecha: 01/04/2019 Página 1 de 1
---	-------------------------	--

OFERTA DE EMPLEO

Educador/a en casa de acogida de menores

SOBRE NOSOTROS

"La Casa de las andorinas" es el primer proyecto de la Asociación "Menuts de València". Situado en el Puig, este centro de acogida para menores se presenta como un lugar idóneo para la convivencia y el dialogo social. Es un recurso de carácter abierto destinado a acoger, atender y educar, con carácter temporal, a niños, niñas y jóvenes de edades comprendidas entre los 6 y los 18 años que necesiten una atención especializada, y que se encuentren en una situación de desprotección. Ofrecemos un modelo de convivencia basado en valores tales como la solidaridad, la tolerancia y la cooperación, que permitan el pleno desarrollo de su personalidad. A través del grupo educativo, creamos un marco de referencia real, en el que el niño/a pueda situarse afectiva, relacional y normativamente; al mismo tiempo acompañamos y asesoramos a los jóvenes en la inserción laboral, y trabajamos en la creación de redes sociales y familiares que faciliten la socialización del niño/a en su entorno y cultura de pertenencia.

SOBRE EL PUESTO OFERTADO

TITULACIÓN REQUERIDA: EDUCADOR/A SOCIAL

FUNCIONES:

- Actuaciones educativas en las actividades de la vida cotidiana
- Cuidado del mantenimiento del hogar
- Cuidado de los asuntos personales de los niños, niñas y jóvenes (supervisar y acompañar en el área escolar, sanitaria, judicial, ~~pre-laboral~~, etc.)
- Elaboración y seguimiento del programa educativo individualizado
- Seguimiento e intervención familiar
- Coordinación con otros profesionales

CONDICIONES:

- Contrato sujeto a sustitución de una excedencia de tres meses de duración
- Jornada de 35h semanales
- Incorporación: 7 de abril

SI ESTÁS INTERESADO/A

Envía tu CV a: casadelasandorinas.coordinacion@gmail.com

Yendo más en detalle, teniendo en cuenta las fechas señaladas, el primer proceso de selección realizado se llevó a cabo en abril del 2021. Se postularon un total de 5 personas, 4 mujeres y 1 hombre. Para el puesto de educadora social.

En el segundo proceso de selección realizado en octubre del 2021, se postularon un total de 12 personas, siendo 9 mujeres y 3 hombres. Este proceso buscaba un perfil de integrador/a social. El tercer proceso de selección se llevó a cabo mediante la contratación directa a través de la realización de las prácticas, el perfil profesional al que postuló fue de integradora social. Finalmente, en noviembre del 2022 se llevó a cabo el último proceso de selección para la contratación de un educador/a social: se presentaron 14 mujeres y 3 hombres.




Tres de los procesos de selección se llevaron a cabo a través de una entrevista por parte de un hombre, el encargo de la dirección de la asociación y en uno de ellos acompañado de una mujer, integrante de la comisión de igualdad. En el primer proceso de selección se seleccionaron y entrevistaron 4 mujeres y un hombre, en el segundo y el tercer proceso de selección se seleccionaron y entrevistaron de una manera idéntica 6 mujeres y 1 hombre. Recordamos que finalmente de los 4 procesos de selección se contrató a dos mujeres y dos hombres.

Mediante comunicación directa con el director de la asociación y a través del acceso a los documentos ha sido posible constatar que las preguntas de las entrevistas y la prueba escrita se llevan a cabo siguiendo un proceso riguroso con el fin de tener en cuenta la formación y aptitudes, así como la experiencia de las personas candidatas.

La mayor presencia de las mujeres en el proceso de candidatura se debe a la extrema feminización de los trabajos del ámbito social. Como se ha comentado con anterioridad, socialmente existen trabajos con un mayor nivel de “feminización” y otros con un mayor grado de “masculinización” atendiendo a esa distribución de tareas en función del sexo. Desde la infancia se inicia un proceso de socialización diferencial que van moldeando comportamientos, expectativas, actitudes en base a su sexo biológico. Esta distribución dual es caldo de cultivo para el desarrollo de desigualdades.

Asimismo, es fundamental subrayar que en los anuncios de sus procesos de selección MENUTS de Valencia cuenta con el empleo de contenido y lenguaje no sexista y hace mención expresa a hombres y mujeres. Tal y como ha sido posible observar en el anuncio que se encuentra más atrás. Aunque una parte de las candidaturas recibidas fueron mediante el anuncio, en Menuts de Valencia se antepone la contratación por contacto de los y las trabajadoras, asumiendo como una fortaleza el conocimiento de las personas a contratar, así como su vinculación a la asociación.

A continuación, se puede observar en la tabla el proceso de selección de modo sintetizado.

Factores determinantes para la selección y contratación	Sustituciones del personal contratado
--	---------------------------------------



	Aumento de ratio de personal debido a cambios en los pliegos de condiciones del contrato con la administración pública, que establece el número de profesionales requeridos.
Sistemas de reclutamiento	Bolsa de trabajo a través del voluntariado y las prácticas formativas.
	Registro de currículos que llegan al correo electrónico de la entidad y/o a la página web.
	Personas cercanas al entorno de la entidad.
	Plataformas on-line como "hacesfalta".
Forma de publicar internamente las vacantes disponibles en la empresa	Se publica e informa a todo el personal del centro en las reuniones mensuales de equipo y a través de los medios habituales de comunicación (herramienta informática y correo electrónico). Existe poca movilidad entre diferentes puestos, por la escasez de los perfiles y titulaciones profesionales, pero sí existe alternancia en áreas y tareas específicas.
Procedimiento para definir el perfil requerido para cada puesto	Los perfiles profesionales requeridos se definen según lo que establecen bases y pliegos de condiciones en los centros de acogida de menores, establecido por la Conselleria de Igualdad y Políticas Inclusivas.
Métodos de selección de personal. Tipos de pruebas que se realizan	Selección de currículos.
	Entrevista personal con batería de preguntas.
	Suma del cómputo de puntos obtenidos mediante la entrevista.

Personas que intervienen en cada fase del proceso	Reclutamiento de candidaturas: Coordinadora y resto del equipo.
	Entrevistas: Coordinadora y un miembro del equipo (selección en base a criterios de conocimiento y tiempo de participación del proyecto, y disponibilidad en base a necesidades de la casa).
Persona responsable de la última decisión de incorporación	Las personas que realizaron las entrevistas, tras previa puesta en común y revisión con el resto del equipo en reunión.

MENUTS DE VALÈNCIA cuenta con un “Procedimiento de selección del personal y Plan de promoción” este documento sirve como hoja de ruta para describir los procesos de selección en la entidad, reflejando en el mismo que el documentos se enmarca en la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**, especialmente en el **artículo 5** “Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo.” y en su **artículo 6** “Ausencia de discriminación directa e indirecta” por razón de sexo.

Las **características generales** que MENUTS DE VALÈNCIA **busca** en sus **candidatos y candidatas** son:

- Experiencia en las áreas de trabajo.
- Capacidad de trabajo en equipo.
- Cercanía.
- Visión compartida en cuanto al proyecto educativo de centro y a los objetivos de la entidad

Finalmente, tal y como evidencia el análisis de los datos tanto cualitativos como cuantitativos, los criterios, métodos y procesos utilizados en estos dos últimos años para los procesos de selección y contratación son rigurosos y adecuados, pero podrían mejorar. Ya que, a pesar de que el contenido de las ofertas y la batería de preguntas no utilizan un lenguaje sexista y no igualitario, no siempre se han desarrollado a través de la presencia de una mujer de la comisión de igualdad.

B) Clasificación profesional.

Departamentos:

En MENTUS DE VALÈNCIA existen **3 departamentos**:

- Dirección y gestión
- Gestión e intervención
- Intervención

El departamento con mayor porcentaje de plantilla es el **área de Intervención** con un **58,33%**, le sigue un **25%** en el **Área Dirección y gestión** y un **16,67%** en el **área de Gestión e intervención**.

El mayor porcentaje de **plantilla femenina** con un **50%** y el de la **plantilla masculina** con un **57,14%** se encuentran dentro del **Área de Intervención**. El resto de la **plantilla masculina** se reparte de manera idéntica en los departamentos de **Gestión e Intervención** y **dirección y gestión** con un **16,66%**.

En el caso de la plantilla femenina se observa que un **33,33%** se encuentran dentro del **área de dirección y gestión** y el **16,66%** restante en el área de gestión e intervención. Actualmente, dentro del contexto socio global se observa una diferenciación en los roles que desempeñan hombres y mujeres en los diferentes ámbitos sociales y laborales. El mercado de trabajo muestra una segregación ocupacional que produce grandes desigualdades salariales entre mujeres y hombres. En el caso de Menuts de Valencia, los datos evidencian una inversión de tendencia con respecto al fenómeno del techo de cristal y de la segregación horizontal y vertical.

Categorías profesionales:

En MENUTS DE VALÈNCIA hay **3 categorías profesionales**:

- Grupo A
- Grupo B
- Grupo C

La categoría profesional con mayor porcentaje de plantilla es **Grupo B** con un **41,67%**, seguida por **Grupo C** con un **33,33%** y **Grupo A** con un **25%**.

Desagregado por sexo, se encuentra que la mayor proporción de la **plantilla femenina** se encuentra en la categoría profesional **Grupo B**, siendo un **50%**.

El resto de la **plantilla femenina** se distribuye en la categoría de **Grupo A** con un **16,67%** y **Grupo C** con un **33,33%**.

En el caso de la **plantilla masculina** se reparte de manera idéntica entre **todos los grupos** con un **33,33%**.

Analizados los datos de distribución de plantilla por categoría profesional y departamento, destacar que en MENUTS DE VALÈNCIA NO se produce segregación horizontal ni vertical dado que la categoría profesional de mayor nivel jerárquico se encuentra ocupada por trabajadoras mujeres. Dato extremadamente positivo a la hora de contribuir a la erradicación de la segregación horizontal en determinadas áreas laborales.

C) Formación.

El análisis en relación a la distribución de la plantilla por estudios muestra que, desagregando los datos por sexo, se observa que el **83,33%** de la **plantilla femenina** tiene **estudios universitarios** y el **16,66%** estudios de **secundaria**. En la **plantilla masculina** un **66,66%** tiene **estudios universitarios**, y el restante **33,33%** tiene estudios **secundarios**.

Al respecto de estos datos, se puede afirmar que en la asociación MENUTS DE VALÈNCIA la plantilla masculina y femenina tiene un alto nivel de cualificación siendo ligeramente más alto para la femenina. Dato altamente positivo que se refleja también en los criterios del proceso de selección, siendo la formación uno de los pilares.

Por otro lado, MENUTS DE VALÈNCIA cuenta con **Plan de Formación**, El Plan de Formación es consensuado por el equipo educativo y diseñado por la coordinación del centro, atendiendo a las necesidades del equipo y a las peticiones y propuestas planteadas en reunión. Este Plan responde principalmente a la capacitación del personal para el uso de herramientas de registro e intervención educativa. Las necesidades de formación se detectan:

- Mediante la puesta en común durante las reuniones de equipo mensuales.
- A través de la recogida de las necesidades individuales de formación por parte de la coordinación del centro mediante correo electrónico

Tal como consta en la memoria del plan anual de formación de 2021, en este año Menuts de Valencia ha realizado un total de 6 formaciones: 1 de carácter interno y 5 de carácter externo.

Yendo al detalle, los **cursos** que se impartieron a nivel interno fueron: Formación en sistemas de gestión de calidad: Documentos para tutoras con una

duración de 1h. En el caso de los cursos a nivel interno, asistieron el total de la plantilla que realiza la función de tutoría.

Los cursos que se impartieron a **nivel externo** fueron:

CURSOS	Horas	PERSONAS ASISTENTES
Planes de emergencia y evacuación	2	Toda la plantilla
Análisis e implantación de la norma ISO 9001: 2015	40	1 mujer
Análisis contable y presupuestario	60	1 mujer
Contención de la violencia Verbal	5	Toda la plantilla
Jornada básica de riesgos laborales (OTP)	2	1 mujer

Por otro lado, tal como consta en la memoria del plan anual de formación de 2022, en este último año Menuts de Valencia ha realizado un total de 8 formaciones: 2 de carácter interno y 6 de carácter externo.

Yendo al detalle, los **cursos** que se impartieron a nivel interno fueron: Sistema de gestión de calidad: nuevos documentos intervención, con una duración de 2 horas y la participación de aquellas personas que asumen la tarea de tutoría y documentación de inspecciones, con una duración de 2 horas y la participación de toda la plantilla.

Los cursos que se impartieron a **nivel externo** en el año 2022 fueron:

CURSOS	HORAS	PERSONAS ASISTENTES
---------------	--------------	----------------------------

Facilitación grupal	9	Todas
Ley orgánica de protección de datos	120	1 mujer
Simulacro emergencias	1	Todas
Mediación y gestión de conflictos con menores institucionalizados	5	Todas
Iniciación a la facilitación de grupos	87	1 mujer

Además, se impartió una formación interna en **lenguaje no sexista** en la cual participó toda la plantilla de Menuts. A través de este curso se quería identificar los efectos del uso sexista del lenguaje, adquiriendo la capacidad de análisis con perspectiva de género. El sexismo lingüístico es el uso discriminatorio del lenguaje que se hace por razón de sexo. El uso del mismo, es una herramienta que perpetúa la desigualdad de género. A modo de fomentar la eliminación del lenguaje sexista, es esencial conocer estrategias para incluir la perspectiva de género en la comunicación que llevamos a cabo.

Tal y como recogen los datos en la entidad se observa una **mayor asistencia** a formaciones de las **mujeres** trabajadoras. Según el INE (2020) **el porcentaje de mujeres graduadas en educación superior en España en el año 2020 era un 54,1%** y el de hombres un 45,9%. La mayor formación de las mujeres podría suponer unas mejores perspectivas de empleo, pero no es así. En el ámbito laboral, las mujeres tienen trabajos más precarios, de menor responsabilidad y con peores condiciones laborales, el hecho de que las mujeres se continúen formando puede deberse al valor social de la educación a modo de sobrepasar estas diferencias y la situación de inferioridad laboral.

En la entidad la oferta formativa se difunde por comunicación directa y personal a la plantilla, para informar de ello se aprovecha la reunión periódica del equipo educativo. Como criterios de selección para decidir qué personas van a participar en los cursos de formación se valora la motivación personal (verbalizada) por parte del/la profesional y la posterior aprobación por parte del equipo educativo de la idoneidad del profesional.

La mayor parte de la formación que se imparte en MENUTS DE VALÈNCIA es de carácter obligatorio puesto que tiene que ver con tareas específicas del puesto de trabajo y necesarias para el funcionamiento del proyecto. En el caso de no aparecer voluntarios/as en una formación de carácter obligatorio, el equipo educativo asignaría al profesional adecuado en pro de la mejora directa del proyecto.

En las formaciones que se celebren cualquier trabajador/a puede solicitar participar en él, si bien se va a priorizar que participen los/as trabajadores/as con mayor motivación y que lo aprendido pueda implementarse en el proyecto que desarrolla.

Por el momento no se han concedido ayudas al personal para formación externa (Másters, etc.) por motivos económicos, sin embargo, se está contemplado desarrollar en un futuro un plan de acompañamiento para que los/as trabajadores/as del centro puedan acceder a este tipo de formaciones partiendo de una necesidad mutua entre el centro educativo y el/la profesional.

D) Promoción profesional.

En MENUTS DE VALÈNCIA se realizan evaluaciones de funcionamiento en las que el grupo va tomando conciencia de sí se están realizando determinadas tareas o no.

La entidad cuenta con un “Procedimiento de selección del personal y Plan de promoción” en la parte de promoción del mismo, refleja que en las posibilidades de promoción no se harán distinción de sexos, géneros y etnias. Además, se considerará capacitadas a todas las personas que integran el equipo de trabajo para realizar cualquier tipo de tarea que no exija una habilidad formativa específica.

La entidad refiere que al ser pequeña las promociones solo pueden ser en dos niveles, se puede promocionar de Educador/a C a Educador/a B y de Educador/a B a Coordinación. El criterio para la promoción se ajusta a las necesidades y motivaciones del/a trabajador/a junto con las posibilidades y necesidades del proyecto.

Se debate y consensúa en las reuniones de equipo y principalmente se posibilita por orden de incorporación al proyecto o por la vacante que se cubre una vez se entra. La comunicación a trabajadores/as de las vacantes a promoción se comunican en las reuniones de equipo, sometiendo la decisión final al equipo que forma parte de la asociación.

Cada caso de promoción se valora individualmente y en caso de necesitar formación adecuada para el puesto promocionado, recurriendo a formación externa o interna.

En la entidad **no existen planes de carrera**, el método que se utiliza para valorar al personal a promocionar se hace a partir del cumplimiento o no de las tareas específicas de su cargo. Por ejemplo, al promocionar de Educador C a Educador B el/la trabajador/a adoptar unas responsabilidades específicas con respecto a la tutoría de un/a menor, lo que implica la elaboración de informes mensuales.

MENUTS DE VALÈNCIA refiere no detectar dificultades para que las mujeres promocionen en la entidad, como ejemplo explican que los puestos de mayor responsabilidad son ocupados por mujeres.

En cuanto a la impartición de formación ligada a promoción en la entidad ésta se imparte cuando se va a efectuar la promoción o ya se ha efectuado a la persona en concreto. El análisis respecto a la promoción profesional muestra que en los últimos dos años no se ha producido ningún ascenso, esto es debido a las características propias de la plantilla y conformación política de la asociación.

Al respecto de si las responsabilidades familiares influyen a la hora de promocionar en la entidad, refieren que se pretende que el/la trabajador/a mantenga el equilibrio entre la familia y el proyecto. Si el/a trabajador/a expresa su motivación para dicho puesto y es apto/a para ello, en equipo se busca el modo para que se lleve a cabo. A su vez, cada trabajador/a se responsabiliza de su autocuidado y el cuidado al/la otro/a siendo conscientes de si es viable en su momento personal familiar tomar la decisión de promocionar y asumir una mayor responsabilidad en el proyecto.

Los requisitos que MENUTS de VALÈNCIA valora a la hora de promocionar a un trabajador/a son:

- Acreditación/titulación que permita acceder al puesto ofertado.
- Aptitud del/la trabajador/a para el puesto.
- Actitud y motivación del/a trabajador para el puesto.

E) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres

Auditoría salarial entre mujeres y hombres (Anexo IV).

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

El término corresponsabilidad, hace referencia a la distribución equilibrada y funcional en la realización de las tareas domésticas, el cuidado de hijos, hijas y personas dependientes, de los espacios educativos y de trabajo. Este concepto se encuentra presente en distinta regulación normativa, in primis la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

A través de esta área se pretende conocer cómo se gestiona la conciliación en la asociación. En ese sentido, la conciliación es uno de los grandes retos de la sociedad actual y se encuentra incluida en las agendas políticas actuales. Con la incorporación y permanencia de las mujeres en el ámbito laboral y la mayor presencia de los hombres en el ámbito doméstico y del cuidado se hacen necesarias políticas para conciliar la vida laboral, personal y familiar con el fin de reducir fenómenos como “la doble jornada”.

A pesar de que como hemos visto anteriormente existe un porcentaje alto de la plantilla en rango de edad maternidad/paternidad, solo 2 personas de la organización declaran tener hijos/as, 1 hombre que tiene una hija mayor de edad y 1 mujer con dos hijos mayores de edad.

Aún cuando se es consciente de la relevancia que la conciliación y la política de cuidados tiene a la hora de promover una igualdad efectiva entre mujeres y hombres, en los últimos años ninguna persona empleada ha demandado permisos para proveer cuidados. Es posible que se deba, por un lado, a la edad de los hijos/as de la plantilla y por otro lado a que las medidas implementadas sean suficientes.

MENUTS DE VALÈNCIA cuentan con los siguientes mecanismos para poner en marcha el ejercicio corresponsable de la conciliación.

- **Flexibilidad horaria**
- **Jornadas reducidas**
- **Jornada coincidente con el horario escolar**

La entidad refiere que durante las reuniones de equipo aquellas personas que han expresado, con el debido tiempo la necesidad de una reducción de jornada o una modificación del horario laboral en pro de la conciliación familiar se pueda llevar a cabo. Esto implica que otros/as compañeros/as asuman un aumento de jornada

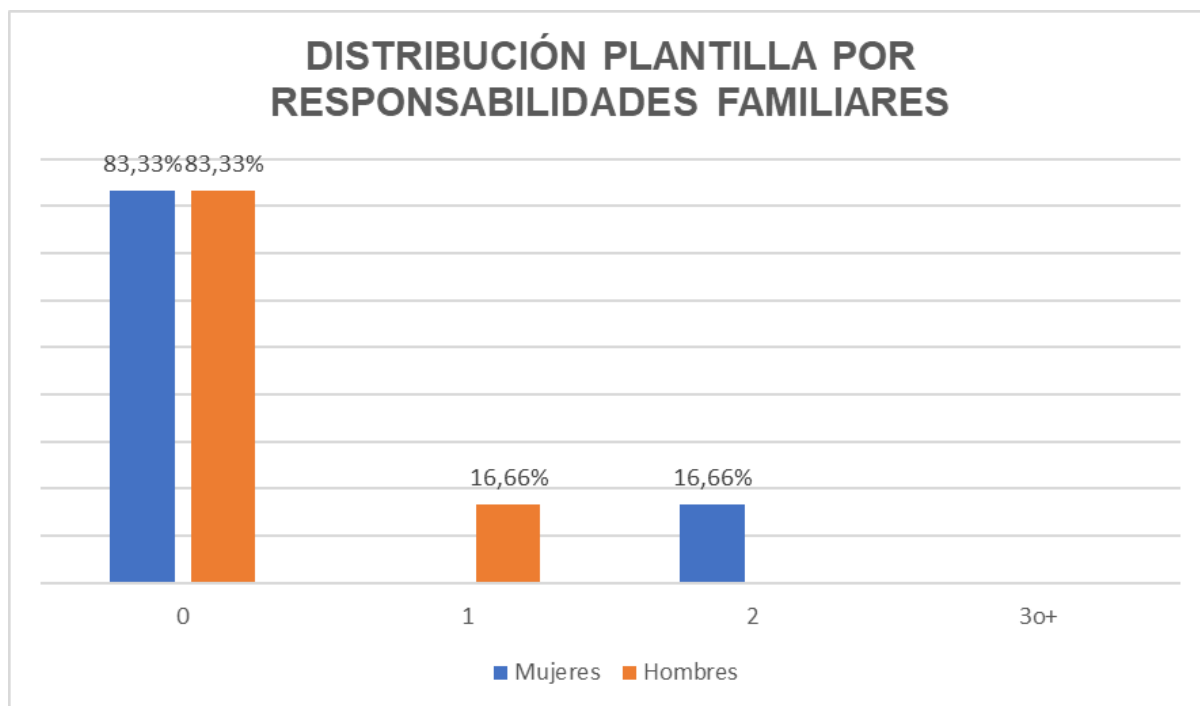


o algún cambio concreto de horarios. Asimismo, también existe la posibilidad de realizar alguna de las reuniones de equipo vía online.

Al respecto de la utilización de medidas y permisos por parte de trabajadoras y trabajadores, la entidad refiere que se utilizan por igual mujeres y hombres. A pesar de que, en los últimos dos años ninguna persona que conforma el equipo de trabajo la ha solicitado. Asimismo, no se ha llevado a cabo ninguna política de conciliación.

La entidad comunica que las responsabilidades familiares no afectan a la situación profesional del trabajador/a, dado que el equipo escucha y valora posibles propuestas para esta situación, por ejemplo, podría existir una reducción en las responsabilidades asociadas al/la profesional, atendiendo exclusivamente al tiempo necesario para desarrollarlas. Asimismo, se ha comprobado que los horarios de trabajo, las reuniones y los horarios de formación no imposibilitan la conciliación de la vida familiar, personal y laboral.

En la entidad analizada la distribución de plantilla por responsabilidades familiares se encuentra que dentro de la **plantilla femenina** un **83,33% no tiene hijos/as**, y el restante **16,66%** tiene **2 hijos/as**. Dentro de la **plantilla masculina**, un **83,33% no tiene hijos/as** y el restante **16,66%** tiene **1 hijo/a**. En términos relativos, **1 trabajador tiene una hija** y **1 trabajadora tiene 2 hijos**.



Al respecto de las edades de los hijos/as, la **trabajadora** con 2 hijos/as, los dos son **mayores de 15 años**. La edad de la hija dentro de la **plantilla masculina** también es de **más de 15 años**.

Las **medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal** existentes en el convenio colectivo de trabajo de MENUTS DE VALENCIA (**III Convenio Colectivo para empresas de atención especializada en el ámbito de la familia, la infancia y la juventud en la comunidad valenciana**), el cual recoge las siguientes medidas:

- **Permisos retribuidos:**

- a) 15 días en caso de matrimonio o parejas de hecho, de conformidad con la Ley 1/2001 de la Generalitat Valenciana.
- a) Hasta 3 días laborables en los casos de nacimiento o adopción de hijo, enfermedad grave, operación quirúrgica grave o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, o pareja de hecho.
- b) 5 días laborables para el cónyuge o pareja de hecho en caso de cesárea.
- c) 1 día en caso de cirugía mayor ambulatoria de parientes de primer grado que convivan con el trabajador. Se comprende en este supuesto todo procedimiento quirúrgico con anestesia en el que, tras un periodo, en el propio día de la intervención se regresa al domicilio sin necesidad de internamiento.
- d) 1 día laborable por traslado del domicilio habitual.
- e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal.
- f) El día de la ceremonia de matrimonio o formalización de pareja de hecho de familiares hasta el tercer grado de consanguinidad o afinidad.
- g) Por el tiempo necesario para realizar exámenes oficiales.
- h) Para realizar funciones sindicales o de representación de personal, en los términos establecidos legalmente y en este Convenio.
- i) Para las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicos de preparación del parto.
- j) 5 días libres a lo largo del año.

- **Permisos no retribuidos:**

- 1. El tiempo imprescindible para la asistencia al entierro de familiares de tercer o cuarto grado de consanguinidad o afinidad.
- 1. En caso de abandono, separación o divorcio, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a una licencia de hasta 15 días naturales.

- **Maternidad:** Las trabajadoras, por alumbramiento, tendrán derecho a 16 semanas retribuidas, 18 en caso de parto múltiple, distribuidas a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto.

- **Paternidad:** el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante 13 días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo.

- **Excedencias:**

1. **Excedencia voluntaria:** los trabajadores y trabajadoras podrán solicitar una excedencia voluntaria por un periodo no inferior a tres meses, ni superior a cinco años, con reserva del puesto de trabajo.
1. **Excedencia forzosa:** la excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad. Se concederá por:
 - a) por designación o elección para un cargo público.
 - a) por enfermedad, una vez transcurrido el plazo de incapacidad temporal, y por todo el tiempo que el trabajador permanezca en situación de invalidez provisional.
 - b) cualquier otra que legalmente se establezca.
2. **Excedencia forzosa para el ejercicio de funciones sindicales**
3. **Excedencia especial por maternidad, adopción y cuidado de familiares:** los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a cinco años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo.

G) Infrarrepresentación femenina.

Entre las modificaciones presentadas en su momento por el RD 6/2019, de 1 de marzo, encontramos la incorporación de la infraestructura femenina como área de análisis obligatorio en el diagnóstico previo a los planes de igualdad. Esta área resulta esencial a la hora de conseguir una mayor representación de las mujeres en aquellas categorías profesionales en que se hallan infrarrepresentadas. Al respecto de observar puestos o departamentos masculinizados, la entidad refiere que el puesto de más responsabilidad, coordinador general, está ocupado por un hombre. Sin embargo, dentro del mismo departamento, el área laboral de gestión y la económica son desempeñadas por dos mujeres. Dato positivo a la hora de romper con la tendencia de segregación vertical en el mercado laboral.

En el caso de Menuts, resulta costoso el análisis, ya que, algunas personas de la plantilla compatibilizan diferentes puestos y/o áreas de trabajo. Debido a ello, en la entidad existe una equiparación salarial, que supone que todas las personas que trabajan en Andorinas reciben el mismo salario. Esto se debe a una filosofía de horizontalidad y de consideración que todas las tareas tienen el mismo nivel de importancia, así como que también, hay tareas que realizan todas las personas que trabajan en la entidad y por lo tanto es una forma de que no hayan discriminaciones en el salario.

De tal modo que, se puede concluir que Menuts rompe con la tendencia de segregación vertical en el ámbito laboral, ya que, los puestos de mayor responsabilidad tienen una gran representación femenina.

H) Retribuciones.

Observando los datos extraídos del registro retributivo para el ejercicio 2021, se constata que no existe discriminación salarial ni tampoco brecha salarial entre hombres y mujeres. Menuts de Valencia presenta una equiparación salarial sin distinción por diferentes categorías profesionales. En relación a esta área, se encuentra detallada la auditoría salarial en el Anexo IV.

I) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

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

En el en el Convenio Colectivo del sector, en su Artículo 89 “Violencia de género” ya especifica que las empresas, centros o entidades afectadas por este convenio se atenderán a lo regulado en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección integral contra la Violencia de Género. Además, desde hace unos años ha habido un trabajo específico en este ámbito con la elaboración de protocolos de prevención en contra del acoso sexual. El objetivo de estos protocolos es fomentar un entorno de trabajo seguro y en condiciones de dignidad y libertad para todas las mujeres de las organizaciones. Los protocolos se basan en:

- No permitir ni tolerar bajo ningún concepto comportamientos, actitudes o situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.



- No ignorar las quejas, reclamaciones y denuncias de los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo que se puedan producir en la organización.
- Recibir y tramitar de forma rigurosa y rápida, así como con las debidas garantías de seguridad jurídica, confidencialidad, imparcialidad y derecho de defensa de las personas implicadas, todas las quejas, reclamaciones y denuncias que pudieran producirse.
- Garantizar que no se producirá ningún tipo de represalia ni contra las personas que formulen quejas, reclamaciones o denuncias, ni contra aquellas que participen en su proceso de resolución.
- Sancionar a las personas que acosen en función de las circunstancias y condicionamientos de su comportamiento o actitud.

El trabajo en pro de la igualdad en la asociación Menuts se ha ido realizando desde diversos ámbitos, y en estos últimos años se ha llevado a cabo la elaboración de un **protocolo en el ámbito del acoso sexual y por razón de sexo** con el fin de tener un protocolo de prevención ante estas situaciones de violencia que pueden producirse. Así, la plantilla de Menuts València es conocedora de este protocolo y dispone de mecanismos de prevención, detección y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo.

El **Protocolo de actuación sobre acoso sexual y por razón de sexo** se configura como marco de referencia que ayuda a discernir sobre los límites y la diversidad de actuaciones en materia de acoso sexista.

Dicho protocolo se elaboró en octubre de 2020, y desde su aplicación no se ha registrado ninguna incidencia. Tampoco se ha realizado apertura de ningún expediente de denuncia. Es conocido por toda la plantilla y cuando hay una nueva incorporación se le entrega para el conocimiento del mismo por parte de todo el personal de la entidad.

J) Utilización de lenguaje inclusivo y no sexista.

A continuación, se detallan los **canales de comunicación interna** que se utilizan habitualmente en MENUTS DE VALÈNCIA:

- **Reuniones** (con sus respectivas actas)
- **Correo electrónico**
- **Tablón de anuncios**
- **Manuales**
- **Intranet**
- **Diario de la casa**

Del análisis de los **documentos, página web, blogs y demás mecanismos** de comunicación interna y externa, se ha detectado que aunque hay un trabajo por el uso del lenguaje inclusivo, este no se cumple en toda la documentación ni en la imagen que se transmite en los canales de comunicación externos.

Por ejemplo, en la página web no se utiliza un lenguaje inclusivo o en muchos de los documentos internos (Proyecto educativo, memorias...) tampoco, por lo que se hace necesario elaborar una medida en el plan de igualdad que revise toda la documentación para ver donde no se está utilizando un lenguaje inclusivo y modificarlo.

Durante la vigencia del anterior plan de igualdad se llevó a cabo una guía de lenguaje inclusivo para orientar al equipo de cara a utilizarlo, por lo que hay una base donde poder guiarse para la revisión de la comunicación y su adaptación posterior para que tanto la documentación interna como la externa cumplan con el principio de igualdad y se muestra realmente un lenguaje inclusivo.

9. Conclusiones y propuestas de mejora por área de intervención.

En el presente apartado evidenciamos los principales problemas y dificultades detectadas. Asimismo, en la tabla 1 presentamos de forma detallada los ámbitos prioritarios de actuación, los objetivos generales y las propuestas de actuación. Las principales conclusiones detectadas por área analizada son:

1. Proceso de selección y contratación.

A pesar de los progresos alcanzados en las últimas décadas y a pesar de que existe un reconocimiento legal de la igualdad de derechos entre ambos géneros, en el ámbito laboral esta paridad aún no se ha manifestado plenamente. En Menuts de Valencia se invierte la tendencia global del contexto laboral del Tercer Sector, ya que, a pesar de ser un sector altamente feminizado, el actual equipo está conformado en paridad, lo cual podría destacarse como un elemento positivo.

Por otra parte, los cambios en el personal de Menuts de Valencia pueden comprenderse mediante el análisis de las bajas e incorporaciones que han ocurrido en los últimos años. Observando el análisis de contratación de los últimos 2 años, las incorporaciones han sido equilibradas, dado que el 50% han sido trabajadoras y el otro 50% de trabajadores, se refiere a la incorporación de 2 trabajadoras y 2 trabajadores en términos netos. En cuanto a la modalidad de contratación aplicada a las nuevas trabajadoras y trabajadores, el 100% de los hombres han sido

contratados bajo la modalidad de indefinido a tiempo parcial y el 50% de las mujeres bajo la modalidad de temporal a tiempo completo y el otro 50% bajo la modalidad de indefinido a tiempo parcial.

Con relación al proceso de selección existe una mayor presencia de las mujeres en el proceso de candidatura que puede deberse a la extrema feminización de los trabajos en el ámbito social. Asimismo, entre las dificultades encontradas, tras realizar el análisis de los datos tanto cualitativos como cuantitativos, los criterios, métodos y procesos utilizados en estos dos últimos años para los procesos de selección y contratación son rigurosos y adecuados, pero podrían mejorar. Ya que, a pesar de que el contenido de las ofertas y la batería de preguntas no utilizan un lenguaje sexista y no igualitario, no siempre se han desarrollado a través de la presencia de una mujer de la comisión de igualdad.

2. Clasificación profesional.

En el área de clasificación profesional se evidencia que el departamento con mayor porcentaje de plantilla es el área de Intervención con un 58,33%, les sigue un 25% en el Área Dirección y gestión y un 16,67% en el área de Gestión e intervención. El mayor porcentaje de plantilla femenina con un 50% y el de la plantilla masculina con un 57,14% se encuentran dentro del Área de Intervención. El resto de la plantilla masculina se reparte de manera idéntica en los departamentos de Gestión e Intervención y dirección y gestión con un 16,66%. En el caso de la plantilla femenina se observa que un 33,33% se encuentran dentro del área de dirección y gestión y el 16,66% restante en el área de gestión e intervención. De tal manera que, se puede manifestar que, en MENUTS DE VALÈNCIA NO se produce segregación horizontal ni vertical dado que la categoría profesional de mayor nivel jerárquico se encuentra ocupada por trabajadoras mujeres. De tal modo que, las nuevas medidas irán dirigidas a realizar un sistema de catalogación conforme a criterios no discriminatorios entre hombres y mujeres.

3. Formación.

En el área de formación, se puede afirmar que en la asociación MENUTS DE VALÈNCIA la plantilla masculina y femenina tiene un alto nivel de cualificación siendo ligeramente más alto para la femenina. Por otro lado, con relación a la formación continua de la plantilla, tal y como recogen los datos en la entidad se observa una mayor asistencia a formaciones de las mujeres trabajadoras. En ese sentido, la mayor formación de las mujeres podría suponer unas mejores perspectivas de empleo, pero no es así. En el ámbito laboral, las mujeres tienen trabajos más precarios, de menor responsabilidad y con peores condiciones laborales, el hecho de que las mujeres se continúen formando puede deberse al

valor social de la educación a modo de sobrepasar estas diferencias y la situación de inferioridad laboral. En relación a este área, se propone seguir llevando a cabo formaciones continuas sobre igualdad y diversidad dirigidas tanto a los y las trabajadoras, como al personal en prácticas y adolescentes de la entidad.

4. Promoción profesional.

En relación a la promoción profesional, la entidad refiere que al ser pequeña las promociones solo pueden ser en dos niveles, se puede promocionar de Educador/a C a Educador/a B y de Educador/a B a Coordinación. El criterio para la promoción se ajusta a las necesidades y motivaciones del/a trabajador/a junto con las posibilidades y necesidades del proyecto. De ese modo, MENUTS DE VALÈNCIA refiere no detectar dificultades para que las mujeres promocionan en la entidad.

5. Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.

La información detallada se encuentra en el Anexo IV con toda la auditoría retributiva detallada. A modo de conclusión, tras un análisis exhaustivo, no se aprecia discriminación salarial en base al sexo en ninguno de los puestos existentes. Además, destacar que en esta organización existe un acuerdo interno de equiparación salarial, por el cual, todas las personas trabajadoras cobran el mismo salario, con independencia de su categoría laboral.

6. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

Al respecto de la utilización de medidas y permisos por parte de trabajadoras y trabajadores, la entidad refiere que se utilizan por igual mujeres y hombres. A pesar de que como hemos visto anteriormente existe un porcentaje alto de la plantilla en rango de edad maternidad/paternidad, solo 2 personas de la organización declaran tener hijos/as, 1 hombre que tiene una hija mayor de edad y 1 mujer con dos hijos mayores de edad. Además, en los últimos dos años ninguna persona que conforma el equipo de trabajo la ha solicitado. Asimismo, no se ha llevado a cabo ninguna política de conciliación. En ese sentido, las medidas irán dirigidas a garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación y promover la corresponsabilidad en la entidad.

7. Infrarrepresentación femenina.

Al respecto de observar puestos o departamentos masculinizados, la entidad refiere que el puesto de más responsabilidad, coordinador general, está ocupado por un hombre. Sin embargo, dentro del mismo departamento, el área laboral de gestión y la económica son desempeñadas por mujeres. Dato positivo a la hora de romper con la tendencia de segregación vertical en el mercado laboral.

En el caso de Menuts, resulta costoso el análisis, ya que, algunas personas de la plantilla compatibilizan diferentes puestos y/o áreas de trabajo. Debido a ello, existe un compromiso por parte de la entidad de pagar lo mismo por ambos puestos aunque tengan funciones diferentes.

8. Retribuciones.

Toda la información sobre esta área queda detallada en el Anexo IV de la auditoría retributiva de la asociación.

9. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

En el área de prevención del acoso sexual y por razón de sexo, el trabajo en pro de la igualdad en la asociación Menuts se ha ido realizando desde diversos ámbitos, y en estos últimos años se ha llevado a cabo la elaboración de un protocolo en el ámbito del acoso sexual y por razón de sexo con el fin de tener un protocolo de prevención ante estas situaciones de violencia que pueden producirse. Asimismo, se manifiesta que la plantilla de Menuts València es conocedora de este protocolo y dispone de mecanismos de prevención, detección y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo. De tal modo que, las medidas irán dirigidas a promover condiciones de seguridad en la entidad, favoreciendo que el trabajo diario sea libre de acoso sexual, acoso por razón de sexo y por identidad y orientación sexual.

10. Inclusión del Lenguaje no sexista.

En relación al área de inclusión del lenguaje no sexista, a partir del análisis de los documentos, página web, blogs y demás mecanismos de comunicación interna y externa, se ha detectado que, aunque hay un trabajo por el uso del lenguaje inclusivo, este no se cumple en toda la documentación ni en la imagen que se transmite en los canales de comunicación externos. De tal modo, se hace necesario revisar toda la documentación para ver donde no se está utilizando un lenguaje inclusivo y modificarlo.

→ Propuestas de mejora por área de intervención:

Tabla 1. Propuestas de mejora por área de intervención

ÀREAS	OBJETIVOS I PIO	OBJETIVOS II PIO
ÀREA 1: Proceso de selecció n y contratació n	Introducir la perspectiva de gé n e r o en los procesos de selecció n y contratació n.	Introducir la perspectiva de gé n e r o en los procesos de selecció n y contratació n.
	MEDIDAS I PIO	MEDIDAS II PIO
	1. Revisió n de los procedimientos de gestió n de recursos humanos con perspectiva de gé n e r o, incluyendo nuevos procedimientos como: descripció n de os puestos de trabajo, denominació n, funciones, etc.	1.Revisió n de los procedimientos de selecció n de personal con perspectiva de gé n e r o con el fin de elaborar un protocolo de contratació n, que incluya: Descripció n de puestos de trabajo, denominació n, funciones, horarios, tipo de entrevista de selecció n, procedimiento para la selecció n de candidatos/as...
	2. Las personas que intervienen en los procesos de selecció n, contratació n y de promoció n de personal serán formadas en materia de incorporació n de la perspectiva de gé n e r o en la gestió n de personas.	2.Incorporar en los procesos de selecció n y contratació n de personal a alguna persona miembro de la comisió n de igualdad.
	3. Informar al voluntariado de las vacantes existentes de MENUTS DE VALÈNCIA para que si cumplen el perfil puedan aplicar a ellas	

ÀREAS	OBJETIVOS I PIO	OBJETIVOS II PIO
	Visibilizar e integrar el compromiso de la entidad con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.	Conseguir una empresa sin sesgos de gé n e r o en la clasificació n profesional
	MEDIDAS I PIO	MEDIDAS II PIO

ÀREA 2: Clasificación profesional		1. Adopción de un sistema de Catalogación y valoración de los puestos de trabajo conforme a criterios no discriminatorios entre hombres y mujeres
-----------------------------------	--	---

ÀREAS	OBJETIVOS I PIO	OBJETIVOS II PIO
ÀREA 3: Promoción profesional	Introducir la perspectiva de género en los procesos de promoción.	Introducir la perspectiva de género en los procesos de promoción.
	MEDIDAS I PIO	MEDIDAS II PIO
	1. Ante vacantes en la entidad priorizar el acceso interno a la vacante aumentando horas laborales a personal de MENUTS DE VALÈNCIA con jornadas parciales y/o dentro de las personas voluntarias o personal que ha realizado las prácticas en la entidad.	1. Ante vacantes en la entidad priorizar el acceso interno a la vacante aumentando horas laborales a personal de MENUTS DE VALÈNCIA con jornadas parciales y/o dentro de las personas voluntarias o personal que ha realizado las prácticas en la entidad.

ÀREAS	OBJETIVOS I PIO	OBJETIVOS II PIO
	Incluir formación en igualdad, aplicada al ámbito de MENUTS DE VALENCIA, en el Plan de Formación anual.	Incluir formación en igualdad, aplicada al ámbito de MENUTS DE VALENCIA, en el Plan de Formación anual.
	MEDIDAS I PIO	MEDIDAS II PIO
	1. Incorporación de formaciones sobre igualdad aplicada al ámbito y necesidades de la entidad. 2. Incluir plazas en las formaciones sobre igualdad	1. Realización de formaciones continuas sobre igualdad aplicada al ámbito y necesidades de la entidad. 2. Incluir plazas en las formaciones sobre igualdad de oportunidades a personas

ÁREA 4: Formación	de oportunidades a personas voluntarias de la entidad y voluntarias de la entidad.	voluntarias de la entidad y personal de prácticas.
		3. Incluir formaciones para personas usuarias de la entidad sobre género y diversidad.

ÁREAS	OBJETIVOS I PIO	OBJETIVOS II PIO
ÁREA 5: Condiciones de trabajo, incluida la auditoría retributiva		Promover condiciones de seguridad en la entidad, favoreciendo que el trabajo diario sea realizado en condiciones saludables.
	MEDIDAS I PIO	MEDIDAS II PIO
		1. Detectar los riesgos laborales específicos que tienen las mujeres en el puesto laboral.

ÁREAS	OBJETIVOS I PIO	OBJETIVOS II PIO
	Impulsar la conciliación en la entidad con la puesta en marcha de nuevas medidas.	Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación y promover la corresponsabilidad en la entidad.
	MEDIDAS I PIO	MEDIDAS II PIO
	1. Recoger en un documento las medidas de conciliación de la entidad "Plan de conciliación"	1. Crear un grupo de trabajo anual para promocionar las medidas de conciliación propias y promover nuevas, estudiando y adaptándose a




ÁREA 6: Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.		as necesidades de la plantilla
	2. Difusión del documento 'plan de conciliación de MENUTS DE VALÈNCIA de forma interna.	2.Actualizar el Plan de Conciliación con las medidas que se incorporen tras el trabajo del grupo anual de revisión del plan de conciliación.
		3.En las reuniones y espacios de toma de decisiones, establecer pautas que favorezcan la gestión efectiva del tiempo y no dificulten la conciliación (establecer una duración máxima, buscar horarios compatibles, redactar un orden del día, convocar con antelación, dinamizar la reunión para que sea operativa, etc.)

ÁREAS	OBJETIVOS I PIO	OBJETIVOS II PIO
ÁREA 7: Infrarrepresentación Femenina		Introducir la perspectiva de género en los procesos de selección, contratación y promoción.
	MEDIDAS I PIO	MEDIDAS II PIO
		1.Incluir como criterio de selección la preferencia del sexo infrarrepresentado a igualdad mérito y candidatura.

ÁREAS	OBJETIVOS I PIO	OBJETIVOS II PIO
-------	-----------------	------------------




ÁREA 8: Retribuciones		Garantizar unas retribuciones acordes al trabajo realizado y sin ningún tipo de sesgo.
	MEDIDAS I PIO	MEDIDAS II PIO
		1. Formar a personal específico en el uso de Herramientas de registro laboral y valoración de puestos de trabajo.
		2.Realización periódica de análisis estadísticos sobre las retribuciones medias de mujeres y hombres en la entidad, teniendo en cuenta las retribuciones con y sin complementos, y plantear acciones correctoras si se identifican diferencias salariales.

ÁREAS	OBJETIVOS I PIO	OBJETIVOS II PIO
ÁREA 9: Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	Implantar un procedimiento de prevención de riesgos laboral con perspectiva de género con especial incidencia en la prevención y atención del acoso sexual en el trabajo.	Promover condiciones de seguridad en la entidad, favoreciendo que el trabajo diario sea libre de acoso sexual, acoso por razón de sexo y por identidad y orientación sexual
	MEDIDAS I PIO	MEDIDAS II PIO
	1.Solicitar e incluir en el curso anual que reciben de Riesgos laborales que incluyan la perspectiva de género.	1.Comunicación permanente a las profesionales de la entidad del protocolo contra el “acoso sexual”
		2.Sensibilizar en paneles y otros espacios (dibujos,




		viñetas, etc.) sobre la importancia de los espacios libres de todo tipo de violencias.
--	--	--

ÁREAS	OBJETIVOS I PIO	OBJETIVOS II PIO
ÁREA Comunicación lenguaje no sexista	Promover y difundir una imagen interna y externa de la entidad comprometida con la igualdad de oportunidades.	Promover y difundir una imagen interna y externa de la entidad comprometida con la igualdad de oportunidades.
	MEDIDAS I PIO	MEDIDAS II PIO
	10: y 1. Difusión interna y externa del plan de Igualdad.	1.Revisión y modificación continua del lenguaje de documentos y canales de comunicación interna y externa de la entidad, con el uso de un lenguaje inclusivo y no sexista, eliminando así el masculino genérico.
	2. Revisión y modificación del lenguaje de documentos y canales de comunicación interna y externa, eliminando el masculino genérico.	2.Revisión de la web de la entidad para que este toda en lenguaje inclusivo, así como actualizarla con la documentación de la entidad que se vaya elaborando en relación al plan de igualdad (plan de conciliación, protocolo contra acoso sexual...)
	3. Píldora formativa a todas las personas trabajadoras de MENUST DE VALENCIA sobre el uso no sexista del lenguaje, abriendo la formación a colaboradoras, voluntariado, etc.	Actualizar el manual de lenguaje inclusivo, incorporando la perspectiva del género no binario y la utilización de un lenguaje no adultocentrista.

ÁREAS	OBJETIVOS I PIO	OBJETIVOS II PIO
ÁREA 11: Transversal	Visibilizar e integrar el compromiso de la entidad con la igualdad de oportunidades.	Promover y difundir una imagen interna y externa de la entidad comprometida con la igualdad de oportunidades.
	MEDIDAS I PIO	MEDIDAS II PIO
	1. Diseñar todas las actividades de MENUTS DE VALÈNCIA con perspectiva de género.	
	Informar a las personas voluntarias de MENUTS DE VALENCIA de la existencia del Plan de Igualdad de la entidad y de dónde pueden consultar su contenido completo.	
	Revisión de los elementos y útiles de la casa de las andorinas así como los elementos educativos y juguetes para que su destino y uso no sea sexista.	
	Incorporación en la documentación tanto interna como externa de MENUTS DE VALÈNCIA el compromiso con la igualdad.	

La repetición de objetivos en ambos planes de igualdad se debe a que no han sido cumplidos en el plan anterior, total o parcialmente.

10. Cuadro de objetivos y medidas elegidas por área, personas encargadas e indicadores.

1. Área de proceso de selección y contratación.

Ficha de Medida

Área de actuación	de	Área de proceso de selección y contratación
Medida		1.Revisión de los procedimientos de selección de personal con perspectiva de género con el fin de elaborar un protocolo de contratación, que incluya: Descripción de puestos de trabajo, denominación, funciones, horarios, tipo de entrevista de selección, procedimiento para la selección de candidatos/as...
Objetivos que persigue		Introducir la perspectiva de género en los procesos de selección y contratación.
Personas destinatarias		Equipo de trabajadores/as
Cronograma de implantación		Último trimestre de 2023 y primer trimestre del 2024
Responsable		<ul style="list-style-type: none"> - Dirección y Gestión - Coordinadores/as - Comisión de igualdad
Recursos asociados		Humanos
Indicadores de seguimiento		<p>Elaboración de protocolo con el procedimiento de selección y su difusión posterior.</p> <p>Tipo de mecanismos de difusión utilizados.</p> <p>Nº de personas receptoras de dicho protocolo.</p>

Ficha de Medida		
Área de actuación	de	Área de proceso de selección y contratación
Medida		2.Incorporar en los procesos de selección y contratación de personal a alguna persona miembro de la comisión de igualdad.

Objetivos que persigue	Introducir la perspectiva de género en los procesos de selección, contratación y promoción.
Personas destinatarias	Equipo de trabajadores/as
Cronograma de implantación	Cada vez que se produzca un proceso de selección y contratación en la entidad
Responsable	<ul style="list-style-type: none"> - Dirección y Gestión - Coordinadores/as - Comisión de igualdad
Recursos asociados	Humanos y económicos
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> - Número procesos de selección realizados con el personal miembro de la comisión de igualdad - Formación en Igualdad o Políticas de género del personal miembro de la comisión de igualdad

2. Área de clasificación profesional.

Ficha de Medida	
Área de actuación	Área de clasificación profesional
Medida	3.Adopción de un sistema de Catalogación y valoración de los puestos de trabajo conforme a criterios no discriminatorios entre hombres y mujeres
Objetivos que persigue	Conseguir una empresa sin sesgos de género en la clasificación profesional
Personas destinatarias	Equipo de trabajadores/as

Cronograma de implantación	Segundo y tercer trimestre del 2026 y primer trimestre de 2027
Responsable	<ul style="list-style-type: none"> - Coordinador/as - Comisión de Igualdad - Comisión de recursos humanos
Recursos asociados	Humanos
Indicadores de seguimiento	Resultado de la catalogación y valoración de puestos de trabajo (VPT)

3. Área de formación.

Ficha de Medida	
Área de actuación	Área de formación
Medida	4.Realización de formaciones continuas sobre igualdad aplicada al ámbito y necesidades de la entidad.
Objetivos que persigue	Incluir formación en igualdad, aplicada al ámbito de MENUTS DE VALENCIA, en el Plan de Formación anual.
Personas destinatarias	Equipo de trabajadores/as
Cronograma de implantación	Primer trimestre de 2024, 2025, 2026 y 2027.
Responsable	<ul style="list-style-type: none"> - Dirección - Comisión de igualdad

Recursos asociados	Humanos y económicos
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> - Nº y tipo de formaciones sobre igualdad que se ofrecen a la plantilla. - Índice y contenidos de las formaciones. - Hoja de firma de asistentes, segregados por sexo - Encuesta de evaluación de satisfacción de la formación.

Ficha de Medida	
Área de actuación	Área de formación
Medida	5.Incluir plazas en las formaciones sobre igualdad de oportunidades a personas voluntarias de la entidad y personal de prácticas.
Objetivos que persigue	Incluir formación en igualdad, aplicada al ámbito de MENUTS DE VALENCIA, en el Plan de Formación anual.
Personas destinatarias	Personal de voluntariado y de prácticas
Cronograma de implantación	De forma permanente, cada vez que haya una formación en la entidad.
Responsable	<ul style="list-style-type: none"> - Coordinadores/as - Equipo técnico - Comisión de igualdad
Recursos asociados	Humanos y económicos
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> - Nº y tipo de formaciones sobre igualdad que se ofrecen. - Índice y contenidos de las formaciones. - Hoja de firma de asistentes, segregados por sexo

	<ul style="list-style-type: none"> - Encuesta de evaluación de satisfacción de la formación.
--	---

Ficha de Medida	
Área de actuación	Área de formación
Medida	6. Incluir formaciones para personas usuarias de la entidad sobre género y diversidad.
Objetivos que persigue	Incluir formación en igualdad, aplicada al ámbito de MENUTS DE VALENCIA, en el Plan de Formación anual.
Personas destinatarias	Niños/as, adolescentes y jóvenes que residen en el centro de acogida.
Cronograma de implantación	Durante el curso escolar de 2024 y 2026.
Responsable	<ul style="list-style-type: none"> - Coordinadores/as - Equipo técnico - Comisión de igualdad
Recursos asociados	Humanas y económicas
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> - Nº y tipo de formaciones sobre igualdad que se ofrecen. - Índice y contenidos de las formaciones. - Hoja de firma de asistentes, segregados por sexo - Encuesta de evaluación de satisfacción de la formación.

4. Área de promoción profesional.

Ficha de Medida	
Área de actuación	de Área de promoción profesional
Medida	7[AT1] .Ante vacantes en la entidad priorizar el acceso interno a la vacante aumentando horas laborales a personal de MENUTS DE VALÈNCIA con jornadas parciales y/o dentro de las personas voluntarias o personal que ha realizado las prácticas en la entidad.
Objetivos que persigue	Introducir la perspectiva de género en los procesos de promoción.
Personas destinatarias	Equipo de trabajadores/as
Cronograma de implantación	Medida de aplicación permanente, cada vez que haya un proceso de contratación y/o promoción
Responsable	<ul style="list-style-type: none"> - Dirección y Gestión - Coordinadores/as - Comisión de igualdad
Recursos asociados	Humanos
Indicadores de seguimiento	<p>% de trabajadores/as que optan a vacantes internas del total de candidatos/as internos, voluntarios y externos.</p> <p>Resultados de los procesos de promoción.</p>

5. Área de condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.

Ficha de Medida		
Área de actuación	de	Área de condiciones de trabajo, incluida la auditoria salarial entre mujeres y hombres.
Medida		8.Detectar los riesgos laborales específicos que tienen las mujeres en el puesto laboral.
Objetivos que persigue		Promover condiciones de seguridad en la entidad, favoreciendo que el trabajo diario sea realizado en condiciones saludables.
Personas destinatarias		Equipo de profesionales de la entidad
Cronograma de implantación	de	Segundo trimestre 2024
Responsable		- Dirección y gestión - Comisión de igualdad
Recursos asociados		Humanos y económicos
Indicadores de seguimiento	de	- Elaboración de un documento con la detección de los riesgos específicos. - Inclusión de estos riesgos en la formación anual de riesgos laborales de la entidad

6. Área de ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

Ficha de Medida		
Área de actuación	de	Área de ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

Medida		9.Crear un grupo de trabajo anual para promocionar las medidas de conciliación propias y promover nuevas, estudiando y adaptándose a las necesidades de la plantilla
Objetivos que persigue		Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación y promover la corresponsabilidad en la entidad.
Personas destinatarias		Equipo de profesionales de la entidad
Cronograma de implantación		Durante el año 2025
Responsable		Comisión de igualdad
Recursos asociados		Humanos
Indicadores de seguimiento		Actas de las reuniones del grupo y acuerdos adoptados. Listado de las principales medidas aportadas al plan de conciliación.

Ficha de Medida		
Área de actuación	de	Área de ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
Medida		10.Actualizar el Plan de Conciliación con las medidas que se incorporen tras el trabajo del grupo anual de revisión del plan de conciliación.
Objetivos que persigue		Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación y promover la corresponsabilidad en la entidad.
Personas destinatarias		Equipo de profesionales de la entidad
Cronograma de implantación		Último trimestre 2025

Responsable	<ul style="list-style-type: none"> - Comisión de igualdad - Dirección y gestión
Recursos asociados	Humanos
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> - Plan de conciliación - Resumen de las principales medidas incorporadas.

Ficha de Medida	
Área de actuación	Área de ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
Medida	11.En las reuniones y espacios de toma de decisiones, establecer pautas que favorezcan la gestión efectiva del tiempo y no dificulten la conciliación (establecer una duración máxima, buscar horarios compatibles, redactar un orden del día, convocar con antelación, dinamizar la reunión para que sea operativa, etc.)
Objetivos que persigue	Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación y promover la corresponsabilidad en la entidad.
Personas destinatarias	Equipo de profesionales de la entidad
Cronograma de implantación	De forma permanente, desde el tercer trimestre de 2023
Responsable	<ul style="list-style-type: none"> - Dirección y gestión - Comisión de igualdad
Recursos asociados	Humanos

Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> - Pautas adoptadas relativas a la gestión efectiva del tiempo. - Realización de una encuesta periódica para evaluar el grado de satisfacción del personal de plantilla.
----------------------------	--

7. Área de infrarrepresentación femenina.

Ficha de Medida	
Área de actuación	Área de condiciones de trabajo, incluida la auditoria salarial entre mujeres y hombres.
Medida	12. Incluir como criterio de selección la preferencia del sexo infrarrepresentado a igualdad mérito y candidatura.
Objetivos que persigue	Introducir la perspectiva de género en los procesos de selección, contratación y promoción.
Personas destinatarias	Personal de nueva contratación
Cronograma de implantación	Cuando se produzca un proceso de contratación
Responsable	Dirección y comisión de igualdad
Recursos asociados	Humanos

Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> - Verificación de la inclusión de la cláusula de preferencia en el procedimiento. - Número total de procesos de selección realizados. - Número de procesos de selección en los que se ha aplicado la cláusula de preferencia. - Número y porcentaje, desagregado por sexo, de candidaturas presentadas y de las que forman parte del proceso de selección, así como de las efectivamente contratadas finalmente.
----------------------------	---

8. Área de retribuciones.

Ficha de Medida	
Área de actuación	Área de retribuciones y auditoria retributiva
Medida	13. Formar a personal específico en el uso de Herramientas de registro laboral y valoración de puestos de trabajo.
Objetivos que persigue	Garantizar unas retribuciones acordes al trabajo realizado y sin ningún tipo de sesgo.
Personas destinatarias	Personal de la comisión de igualdad
Cronograma de implantación	Último trimestre 2025

Responsable	<ul style="list-style-type: none"> - Comisión de igualdad - Dirección y gestión
Recursos asociados	Humanos y económicos
Indicadores de seguimiento	<p>Inserción en Plan formativo.</p> <p>Resumen de los contenidos de la formación.</p> <p>Persona formada en cada curso con indicación de categoría y sexo/género.</p>

Ficha de Medida	
Área de actuación	Área de retribuciones y auditoria retributiva
Medida	14.Realización periódica de análisis estadísticos sobre las retribuciones medias de mujeres y hombres en la entidad, teniendo en cuenta las retribuciones con y sin complementos, y plantear acciones correctoras si se identifican diferencias salariales.
Objetivos que persigue	Garantizar unas retribuciones acordes al trabajo realizado y sin ningún tipo de sesgo.
Personas destinatarias	Equipo de profesionales de la entidad
Cronograma de implantación	De forma bianual, primer trimestre de 2024 y 2026
Responsable	<ul style="list-style-type: none"> - Comisión de dirección y gestión - Responsable de recursos humanos - Comisión de igualdad
Recursos asociados	Humanos

Indicadores de seguimiento	de	Resultados del análisis realizado
----------------------------	----	-----------------------------------

9. Área de prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Ficha de Medida		
Área de actuación	de	Área de salud laboral y prevención del acoso sexual y por razón de sexo
Medida		15.Comunicación permanente a las profesionales de la entidad del protocolo contra el “acoso sexual”
Objetivos que persigue	que	Promover condiciones de seguridad en la entidad, favoreciendo que el trabajo diario sea libre de acoso sexual, acoso por razón de sexo y por identidad y orientación sexual
Personas destinatarias		Equipo de profesionales de la entidad
Cronograma de implantación	de	De forma permanente
Responsable		<ul style="list-style-type: none"> - Dirección y gestión - Responsable del área laboral de la entidad - Comisión de igualdad
Recursos asociados		Humanos
Indicadores de seguimiento	de	<ul style="list-style-type: none"> - Número de personas alcanzadas - Número de incidencias registradas en el protocolo - Medios de comunicación utilizados (mail, teléfono, mensajería instantánea, etc...) para difundir el protocolo.

Ficha de Medida		
Área de actuación	de	Área de salud laboral y prevención del acoso sexual y por razón de sexo
Medida		16.Sensibilizar en paneles y otros espacios (dibujos, viñetas, etc.) sobre la importancia de los espacios libres de todo tipo de violencias.
Objetivos que persigue	que	Promover condiciones de seguridad en la entidad, favoreciendo que el trabajo diario sea libre de acoso sexual, acoso por razón de sexo y por identidad y orientación sexual
Personas destinatarias		Equipo de profesionales de la entidad y personas acogidas.
Cronograma de implantación	de	Cuarto trimestre de 2023 elaboración de los paneles y después se fijaran en el espacio de forma permanente.
Responsable		Comisión de igualdad
Recursos asociados		Humanos y económicos
Indicadores de seguimiento	de	Fotografías de los dibujos y/o viñetas en las instalaciones con indicación de fecha y espacios elegidos

10. Área de comunicación inclusiva y lenguaje no sexista

Ficha de Medida

Área de actuación	de	Área de comunicación inclusiva y lenguaje no sexista
Medida		17.Revisión y modificación continua del lenguaje de documentos y canales de comunicación interna y externa de la entidad, con el uso de un lenguaje inclusivo y no sexista, eliminando así el masculino genérico.
Objetivos que persigue		Promover y difundir una imagen interna y externa de la entidad comprometida con la igualdad de oportunidades.
Personas destinatarias		La entidad, sus profesionales y personas acogidas.
Cronograma de implantación		Una primera revisión de la documentación ya existente durante último trimestre 2023 y primero 2024. Posteriormente la revisión será permanente.
Responsable		Comisión de igualdad Dirección y gestión
Recursos asociados		Humanos
Indicadores de seguimiento		<ul style="list-style-type: none"> - % comunicaciones revisadas. - Nº y tipo de usos no inclusivos detectados. - Modificaciones realizadas.

Ficha de Medida		
Área de actuación	de	Área de comunicación inclusiva y lenguaje no sexista
Medida		18.Revisión de la web de la entidad para que este toda en lenguaje inclusivo, así como actualizarla con la documentación de la entidad que se vaya elaborando en relación al plan de igualdad (plan de conciliación, protocolo contra acoso sexual...)

Objetivos que persigue	Promover y difundir una imagen interna y externa de la entidad comprometida con la igualdad de oportunidades.
Personas destinatarias	Toda la entidad, sus profesionales y personas acogidas
Cronograma de implantación	Primer trimestre 2024 la revisión inicial y después se irá revisando y ampliando de forma permanente.
Responsable	Comisión de igualdad y personal responsable de la web
Recursos asociados	Humanos
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> - % comunicaciones revisadas en la web. - Nº y tipo de usos no inclusivos detectados en la web. Modificaciones realizadas en la web.

Ficha de Medida	
Área de actuación	Área de comunicación inclusiva y lenguaje no sexista
Medida	19.Actualizar el manual de lenguaje inclusivo, incorporando la perspectiva del género no binario y la utilización de un lenguaje no adultocentrista.
Objetivos que persigue	Promover y difundir una imagen interna y externa de la entidad comprometida con la igualdad de oportunidades.
Personas destinatarias	Para toda la entidad, sus profesionales y personas acogidas
Cronograma de implantación	Primer trimestre 2025
Responsable	Comisión de igualdad

Recursos asociados	Humanos
Indicadores de seguimiento	- Modificaciones realizadas al manual

11. Área transversal de política de igualdad.

Ficha de Medida	
Área de actuación	Área transversal de políticas de igualdad
Medida	20.Diseñar todas las actividades de MENUTS DE VALÈNCIA con perspectiva de género.
Objetivos que persigue	Promover y difundir una imagen interna y externa de la entidad comprometida con la igualdad de oportunidades.
Personas destinatarias	Personas acogidas
Cronograma de implantación	Medida permanente
Responsable	<ul style="list-style-type: none"> - Dirección y Gestión - Coordinadores/as - Equipo técnico - Comisión de igualdad
Recursos asociados	Humanos
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> - % Actividades que incluyen perspectiva de género del total de las realizadas. - Factores tenidos en cuenta en esta aplicación de la perspectiva de género.

Cronograma de actuaciones

CRONOGRAMA DE ACTUACIONES																					
Acciones previstas por área	Medida	2023				2024				2025				2026				2027			
		Trimestre				Trimestre				Trimestre				Trimestre				Trimestre			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1. Área de proceso de selección y contratación	1.Revisión de los procedimientos de selección de personal con perspectiva de género con el fin de elaborar un protocolo de contratación, que incluya: Descripción de puestos de trabajo, denominación, funciones, horarios, tipo de entrevista de selección, procedimiento para la selección de candidatos/as																				
	2. Incorporar en los procesos de selección y contratación de personal a alguna persona miembro de la comisión de igualdad	Cada vez que se produzca un proceso de selección y contratación de personal																			
2. Área de clasificación profesional	3. Adopción de un sistema de Catalogación y valoración de los puestos de trabajo conforme a criterios no discriminatorios entre hombres y mujeres																				
3. Área de formación	4. Realización de formaciones continuas sobre igualdad aplicada al ámbito y necesidades de la entidad																				
	5. Incluir plazas en las formaciones sobre igualdad de oportunidades a personas	Permanente																			





	16. Sensibilizar en paneles y otros espacios (dibujos, viñetas, etc.) sobre la importancia de los espacios libres de todo tipo de violencias.				Permanente															
10. Área de comunicación inclusiva y lenguaje no sexista	17. Revisión y modificación continua del lenguaje de documentos y canales de comunicación interna y externa de la entidad, con el uso de un lenguaje inclusivo y no sexista, eliminando así el masculino genérico.																			
	18. Revisión de la web de la entidad para que este toda en lenguaje inclusivo, así como actualizarla con la documentación de la entidad que se vaya elaborando en relación al plan de igualdad (plan de conciliación, protocolo contra acoso sexual...)																			
	19. Actualizar el manual de lenguaje inclusivo, incorporando la perspectiva del género no binario y la utilización de un lenguaje no <u>adultocentrista</u> .																			
11. Área transversal de política de igualdad	20. Diseñar todas las actividades de MENUTS DE	Permanente																		
	VALÈNCIA con perspectiva de género.																			

11. Implantación y Sistema de seguimiento, evaluación y revisión.

Implantación

En la fase de ejecución se pondrán en marcha todas las medidas definidas en el PIO, para cada área de actuación, de acuerdo con la planificación prevista en el cronograma. Será la persona o personas responsables de cada una de las medidas las encargadas de desarrollar todas las actuaciones descritas en las fichas de medidas incorporadas al presente PIO, contando en todo momento con el apoyo y acompañamiento de las personas participantes de la comisión de igualdad de la entidad.

Corresponde a la Comisión Negociadora el impulso inicial del PIO, así como el de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla (art. 6 RD 901/2020), siendo la constitución de una Comisión de Seguimiento y Evaluación del PIO una de las primeras medidas a adoptar tras la aprobación del II PIO. Dicha comisión estará compuesta por las personas que participan de la comisión de igualdad de la entidad y serán las encargadas de llevar a cabo un seguimiento del PIO y su evaluación permanente.

Sistema de seguimiento, evaluación y revisión

El presente PIO será objeto de evaluaciones anuales: una al final de cada año de vigencia, siendo una de ellas la evaluación final. Así, se atiende a los requisitos que determina el RD 901/2020.

Al finalizar el primer año de vigencia, la Comisión de igualdad (quien asume la responsabilidad de la comisión de Seguimiento y Evaluación) será la responsable de establecer los términos de referencia para realizar una primera evaluación participativa, con el objetivo de evaluar la implementación de las medidas, la consecución de objetivos y proponer mejoras o adaptaciones del mismo. El mismo procedimiento será adoptado con tal de llevar a cabo las evaluaciones anuales siguientes y la evaluación final, una vez transcurrido el período de vigencia.

La evaluación del PIO tendrá la siguiente estructura en tres ejes:

EJE 1: Evaluación de PROCESO

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

EJE 2: Evaluación de RESULTADOS

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

EJE 3: Evaluación de IMPACTO

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

A continuación, detallamos los **indicadores y criterios de evaluación** por eje:

EJE 1: Evaluación de Resultado

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

EJE 2: Evaluación de proceso

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

EJE 3: Evaluación de impacto

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

12. Procedimiento de modificación

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

En caso de ser preciso modificar el Plan, las modificaciones serán acordadas por la Comisión de Seguimiento y Evaluación, que acometerá los

trabajos que resulten necesarios para la actualización del diagnóstico y de las medidas.

En el caso de que se produzcan discrepancias en el seno de la Comisión, esta podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos, si así se acuerda, previa intervención de la comisión paritaria del convenio correspondiente, cuando en el mismo se haya previsto para estos casos.

El resultado de las negociaciones se plasmará por escrito y se firmará por las partes negociadoras para su posterior remisión, por la Comisión Negociadora, a la autoridad laboral competente a los efectos de registro, depósito y publicidad del Plan de Igualdad en los términos previstos en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.



13. Anexos.

Anexo I: Acta de constitución de la Comisión Negociadora.

Acta de constitución y reglamento de la comisión negociadora del plan de igualdad

En Casa de las Andorinas, calle mayor 63 del Puig reunidas,

por una parte, la representación de la empresa
Mireia Biosca Ordaz

y por otra, la representación de las trabajadoras y los trabajadores
Isabel Descals (FE CCOO PV)

EXPONEN:

Con carácter previo, en mayo de 2022 se contacta vía correo electrónico a fecha de 27 de mayo con la organización sindical UGT para abordar la negociación del plan de igualdad de la empresa, sin obtener respuesta, se vuelve a enviar una petición el 9 de octubre a la UGT (planesdeigualdad@pv.ugt.org) y el 23 de noviembre a CCOO. En esta ocasión, se persona en la comisión de negociación la FE CCOO PV indicando a Isa Descals como persona negociadora. Transcurridos los diez días de plazo mínimo reglamentario se procede a constituir la comisión negociadora del plan de igualdad.

Que en el día de hoy, la representación de Asociación Menuts y CCOO, como sindicato personado y más representativo del sector de EMPRESAS DE ATENCIÓN ESPECIALIZADA EN EL ÁMBITO DE LA FAMILIA, LA INFANCIA Y LA JUVENTUD EN LA COMUNIDAD VALENCIANA y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación, acuerdan la creación de la comisión negociadora de igualdad para la negociación del II Plan de Igualdad de la Asociación Menuts, en cumplimiento de los artículos 45 y 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y su normativa de desarrollo.

ACUERDAN:

Con motivo de la constitución de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de la Asociación Menuts en cumplimiento de los artículos 45 y 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y su normativa de desarrollo. Ambas partes se reconocen mutua capacidad y legitimación suficiente, como interlocutores válidos, para negociar el diagnóstico y Plan de Igualdad y ACUERDAN constituir la Comisión



de Negociadora del Plan de Igualdad y establecer sus competencias y normas de funcionamiento.

1. Constitución de la Comisión Negociadora.

Se acuerda la constitución de la comisión Negociadora de Igualdad que, con carácter general, se ocupará de promocionar la igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres en la organización, estableciendo las bases de una cultura de trabajo que favorezca la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, y que avance en el ejercicio corresponsable del derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras, así como la eliminación de cualquier discriminación directa o indirecta que pudiera existir, incluido, en su caso, la brecha salarial.

2. Composición de la Comisión Negociadora de igualdad.

Las partes presentes acuerdan la legitimación de la comisión negociadora de conformidad con lo establecido en el artículo 5 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 7/13/2010 de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. La composición será paritaria entre la empresa y la representación de las personas trabajadoras.

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

En representación de la empresa por:

Mireia Biosca Ordaz

En representación de la plantilla por:

Isabel Descals

3. Funciones de la Comisión Negociadora.

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

- Informar al personal de la Asociación Menuts sobre el compromiso de la Dirección con el principio de igualdad de oportunidades y trato de mujeres y hombres.
- Negociación y elaboración del diagnóstico y de las medidas que integrarán el Plan de Igualdad.
- Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.
- Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así



como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.

- Impulso de la implantación del Plan de Igualdad en la empresa.
- Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del Plan de Igualdad implantadas.
- Remisión del Plan de Igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.
- El impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.

4. Metodología:

Las partes acuerdan seguir para la negociación y elaboración del Plan de igualdad siguientes fases: compromiso, diagnóstico, programación y definición de mediadas, ámbito de aplicación y vigencia, seguimiento, evaluación y modificación. En cuanto a los datos facilitados por la empresa para efectuar el diagnóstico previo de la posición de mujeres y hombres en la empresa se realizará en las siguientes áreas de intervención:

- Proceso de selección y contratación
- Clasificación profesional.
- Formación
- Promoción profesional.
- Condiciones de trabajo, incluida la auditoria retributiva.
- Ejercicio corresponsable de los derechos a la conciliación de personal, familiar y laboral.
- Retribuciones.
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- Salud Laboral desde la perspectiva de género.
- Comunicación no sexista.

A los efectos de elaborar un diagnóstico adecuado sobre las posibles desigualdades o discriminaciones, la empresa facilitará a la representación de las personas trabajadoras la información cualitativa e información cuantitativa, desagregada, por sexo.

La Comisión Negociadora aprobará el informe final de diagnóstico, que se cerrará con un apartado de conclusiones generales, identificando las propuestas de mejora en cada área y las prioridades de actuación en cada una de ellas.

Una vez negociado el diagnóstico de situación, la empresa y la representación de las personas trabajadoras fijaran los objetivos generales y específicos que debe asumir el Plan de Igualdad, acorde con las medidas que se deben desarrollar para corregir las situaciones de discriminación o desigualdad que se hayan detectado, los plazos para llevarlas a efecto, las personas responsables de hacerlo, los medios materiales y humanos necesarios para su implementación, así como los indicadores y plazos para su ejecución y periodicidad de evaluación. También determinaran los instrumentos de recogida de información necesaria para realizar el seguimiento, así como la composición y reglamento del órgano y comisión de vigilancia y seguimiento y el procedimiento de modificación del Plan de igualdad.

4. Régimen de funcionamiento de la Comisión Negociadora.

4.1. Reuniones de la Comisión Negociadora.

La comisión acuerda reunirse:

- De manera ordinaria tantas veces como sea necesario, convocándose las reuniones de una a otra reunión.
- De manera extraordinaria, a petición de cualquiera de las partes.
- La convocatoria de las reuniones deberá ser remitida por correo electrónico por la empresa con indicación de un orden del día con los asuntos a tratar.
- Para la celebración de las reuniones, se requiere que estén presentes la mitad más una de las personas de cada una de las partes de la comisión Negociadora.

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

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



4.2. Adopción de Acuerdos.

Las partes negociarán de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo, requiriéndose la mayoría de cada una de las partes para la adopción de acuerdos, tanto parciales como totales. En todo caso, dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que componen la Comisión. La Comisión Negociadora podrá contar con el apoyo y asesoramiento externo especializado en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, de una persona que intervendrá con voz, pero sin voto. En caso de desacuerdo, la Comisión Negociadora podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos, si así se acuerda, previa intervención de la comisión paritaria del convenio correspondiente, cuando en el mismo se haya previsto para estos casos. El resultado de las negociaciones se plasmará por escrito y se firmará por las partes negociadoras para su posterior remisión, por la Comisión Negociadora, a la autoridad laboral competente a los efectos de registro, depósito y publicidad del Plan de Igualdad en los términos previstos en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

3.3 Confidencialidad.

Las personas que integran la Comisión Negociadora, así como, en su caso, las personas expertas que la asistan, deberán observar en todo momento el deber de sigilo con respecto a aquella información que les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa a esta Comisión podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

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

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

Las personas que dejen de formar parte de la Comisión Negociadora y que representen a la empresa serán reemplazadas por esta, y si representan a la plantilla serán reemplazadas por el órgano de representación legal y/o sindical de la plantilla de conformidad con su régimen de funcionamiento interno. En el supuesto de sustitución se formalizará por escrito la fecha de la sustitución y motivo, indicando nombre, apellidos, DNI y cargo tanto de la persona saliente, como de la entrante. El documento se anexará al acta constitutiva de la Comisión Negociadora.

Y sin más asuntos que tratar se levanta la sesión, siendo las 14 horas del día 15 de diciembre de 2022

Firma:



Mireia Biosca Ordaz
En representación de la
empresa

Firma:



Isa Descals
En representación de las/os
trabajadoras/es



Anexo II: Acta aprobación Diagnóstico y elección de objetivos y medidas.

Anexo II. Acta aprobación Diagnóstico y elección de objetivos y medidas

Reunida en el Puig de Santa María el 10 de septiembre de 2023, la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de la Asociación Menuts de València compuesta:

Por una parte, la representación de la empresa

Mireia Biosca Ordaz

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

Isabel Descals (FE CCOO PV)

Exponen

Se expone el resumen del diagnóstico, enviado con anterioridad, para su revisión. Así como también las conclusiones de la auditoría redistributiva.

Posteriormente se exponen los objetivos y medidas que se derivan de dicho diagnóstico, con el fin de concretarlos, definirlos y temporalizarlos adecuadamente y con ellos poder elaborar el plan de igualdad de la entidad.

Acuerda

1º La aprobación del diagnóstico para la posterior elaboración del plan de igualdad.

2º La aprobación de la auditoría redistributiva elaborada por la asociación ALIA.

3º Los objetivos y medidas que deberá tener el plan de igualdad de la entidad.

Y sin más asuntos que tratar se levanta la sesión, siendo las 12.00 horas del día 10 de septiembre de 2023.

Nombre y apellidos	Representación	Firma
Mireia Biosca Ordaz	Asociación Menuts	
Isabel Descals	FE CCOO PV	



Anexo III: Acta de aprobación del II PIO por la Comisión Negociadora y designación persona para presentar ante REGCON y solicitud de Visado “Fent Empresa, Iguals en oportunitats”.



Anexo III. Acta de aprobación del plan de igualdad

Reunida en el Puig de Santa María el 19 de octubre de 2023, la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de la Asociación Menuts de València compuesta:

Por una parte, la representación de la empresa

Mireia Biosca Ordaz

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

Isabel Descals (FE CCOO PV)

Exponen

Se comienza revisando las actas anteriores con objeto de asegurarnos que haya firmado todo el mundo, en vista de que si, se procede a comentar el documento de Plan de Igualdad recibido que responde a lo que se había acordado ya que se han realizado algunas correcciones en días anteriores enviadas por correo electrónico. Se confirma que responde a lo que se ha ido negociando.

Acuerda

1.º Dar por concluidas las negociaciones y, por tanto, proceder a la aprobación de las medidas propuestas y a la firma del Plan de Igualdad de la empresa [indicar razón social], cuyo contenido completo se adjunta a la presente acta, como anexo.

2.º Igualmente, ambas partes, y con objeto de cumplir con lo establecido en el Plan de igualdad cuya firma se recoge en la presente acta, acuerdan que la vigencia del Plan es de noviembre 2023 a noviembre 2027.

3.º De igual modo, las partes se comprometen a dar traslado del presente Acuerdo y texto final, a la Autoridad Laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicidad.

- Se acuerda su presentación ante REGCON en el plazo máximo de 15 días contando desde hoy.





- Se acuerda su presentación a solicitud de Visado una vez presentado a REGCON'

4º Designación de persona responsable para registro. Las partes acuerdan por unanimidad que la persona elegida para realizar la presentación en ambos registros sea:

Mireia Biosca Ordaz

Y sin más asuntos que tratar se levanta la sesión, siendo las 12.00 horas del día 19 de octubre de 2023.

Nombre y apellidos	Representación	Firma
Mireia Biosca Ordaz	Asociación Menuts	
Isabel Descals	FE CCOO PV	



INFORME RESULTADOS
AUDITORIA RETRIBUTIVA
ASSOCIACIÓ MENUTS
Datos analizados plantilla año 2022



1. INTRODUCCIÓN

Un Plan de Igualdad, tal y cómo lo define el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, es 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.

Las empresas que elaboren un plan de igualdad deberán incluir en el mismo una auditoría retributiva, de conformidad con el artículo 46.2.e) de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, previa la negociación que requieren dichos planes de igualdad.

La auditoría retributiva tendrá la vigencia del plan de igualdad del que forma parte, salvo que se determine otra inferior en el mismo.

2. ASPECTOS GENERALES DE LA ORGANIZACIÓN

La asociación “Menuts de València” nace estrechamente ligada a la puesta en marcha y apertura de la casa de acogida de menores “la casa de las andorinas” y con la finalidad de proteger a las niñas, niños y jóvenes en situaciones de riesgo de exclusión social, garantizando sus derechos básicos y procurando una integración social plena, con una atención basada en el respeto a sus derechos y en el trabajo conjunto para compensar sus carencias y dificultades.

"Menuts de València" tiene su domicilio social y fiscal en Paiporta (Valencia), y desarrolla el proyecto "la casa de las andorinas" en una vivienda situada en El Puig de Santa María (Valencia), desde la autorización de funcionamiento por parte de la Generalitat Valenciana como centro de protección de menores, en fecha 10 de febrero de 2010.

Tomando como marco de referencia La Orden de 19 de junio de 2003, de la Conselleria de Bienestar Social, por la que se regula la tipología y funcionamiento de los Centros de protección de Menores de la Comunidad Valenciana (DOGV. núm. 4.532, de 27 de junio de 2003), “la casa de las andorinas” se presenta como un CAM con la modalidad de plazas de acogida para niñas, niños y jóvenes con edades comprendidas entre los 6 y los 18 años, atendiendo las necesidades sociales, educativas, emocionales y personales que han provocado su desprotección.

Durante 2022, año de recogida de datos para el Plan de Igualdad y esta Auditoría asociada al mismo, en base al registro retributivo aportado por la gestoría que les lleva el tema laboral, han desarrollado su trabajo un total de 16 personas (9 mujeres y 7 hombres). La organización se encuentra bastante igualada en cuanto al sexo, 56,25% de la plantilla del 2022 eran mujeres y el 43,75% hombres.

Resulta de aplicación el Convenio colectivo para empresas de atención especializada en el ámbito de la familia, la infancia y la juventud de la Comunitat Valenciana (Cod. 80000545) y además:

el III Plan Estratégico del Tercer Sector de Acción Social hace referencia específica a esta línea de acción, incluyendo en sus prácticas medidas de acción positiva y de consecución de la igualdad de género. También la Ley 43/2015 del Tercer Sector de Acción Social hace referencia a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como principio rector de las entidades del Tercer Sector de Acción Social.

Precisamente la plataforma nacional del *Tercer Sector* presentó un *Compromiso* por la Igualdad de Género Tercer Sector de Acción Social en 2014 que hace hincapié en las medidas efectivas para lograr la igualdad real entre sexos en las organizaciones de este sector. Asimismo, la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer de Naciones Unidas recordó en su declaración política de 2015 el papel de la sociedad civil y la importancia de la actividad de las ONGs en pro de la igualdad de género, insistiendo en la integración de la perspectiva de género en todos los ámbitos.

Por lo que afecta al “Registro retributivo” Tal y como establece el Real Decreto 902/2020, 13 de octubre en su Artículo 5. Normas generales sobre el registro retributivo.

“1. De conformidad con lo establecido en el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores, todas las empresas deben tener un registro retributivo de toda su plantilla, incluido el personal directivo y los altos cargos. Este registro tiene por objeto garantizar la transparencia en la configuración de las percepciones, de manera fiel y actualizada, y un adecuado acceso a la información retributiva de las empresas, al margen de su tamaño, mediante la elaboración documentada de los datos promediados y desglosados.”

Conforme a la regulación establecida por el Estatuto de los Trabajadores y el Real Decreto 902/2020, 13 de octubre, el registro retributivo habrá de establecerse para cada empresa y estar referido a toda su plantilla, incluido el personal directivo y los altos cargos. De acuerdo con esto es obligatoria la realización de un registro retributivo que se refiera a toda la empresa, sin perjuicio de que, si así se decide, la empresa pueda, además, elaborar un registro retributivo por cada centro de trabajo.

3. DESCRIPCIÓN DEL SISTEMA RETRIBUTIVO DE LA ORGANIZACIÓN

Las retribuciones vienen determinadas por su Convenio Colectivo, en base al grupo profesional al que se esté asignado. Tal y como aparece en el convenio y con diferencias establecidas ya en el III Convenio (vigente hasta 2009) para algunos puestos como Educador/a Social tanto en el Grupo B como en el Grupo C.

TABLAS SALARIALES 2021

CATEGORÍA	Salario base	Complemento específico	Total mensual	Trienios
GRUPO A				
Puestos de licenciatura: psicólogo/a, pedagogo/a, psicopedagogo/a, médico/a, jurista	1.335,02	862,22	2.197,24	45,61
GRUPO B				
Puestos de diplomatura: trabajador/a social, DUE, educador/a social, profesor/a apoyo	1.290,52	457,70	1.748,22	36,66
GRUPO C				
TIS, Téc. Educación Infantil, TASOC; TAFAD, maestro/a de taller	1.112,53	408,62	1.521,15	27,72
Mediador/a intercultural	1.112,53	408,62	1.521,15	27,72
Téc. Integración Laboral	989,86	114,77	1.104,63	27,72
Téc. Promoción Igualdad de Género	989,86	114,77	1.104,63	27,72
Monitor de taller	1.112,53	227,46	1.339,99	27,72
Jefe/a Cocina o TS en Restauración	1.112,53	227,46	1.339,99	27,72
Administrativo/a	1.112,53	227,46	1.339,99	27,72
Jefe/a de Administración	1.112,53	559,30	1.671,83	27,72
GRUPO D				
Oficial 1ª Administración	890,00	319,23	1.209,23	23,25
Aux. administrativo/a	890,00	182,22	1.072,22	23,25
Cocinero/a	890,00	208,12	1.098,12	23,25
Gobernante/a	890,00	415,98	1.305,98	23,25
Conductor/a	890,00	270,87	1.160,87	23,25
Auxiliar de control	1.075,47	157,06	1.232,53	23,25
GRUPO E				
Conserje/a- Portero/a	845,52	460,47	1.305,99	18,78
Oficial/a mantenimiento	845,52	315,36	1.160,88	18,78
Sereno/a	845,52	228,97	1.074,49	18,78
Apoyo doméstico/cocina/limpieza	845,52	228,97	1.074,49	18,78
CATEGORÍAS FUNCIONALES				
Categoría				
Director/a		503,25		
Subdirector/a		460,59		
Coordinador/a de programa		162,06		

Grupo A	2008				2009			
Categoría	S. Base	C. Esp.	Antig.	Total	S. Base	C. Esp.	Antig.	Total
Psicólogo/a	1.270,42	677,56	42,78	1.947,98	1.302,18	694,50	43,84	1.996,68
Pedagogo/a	1.270,42	677,56	42,78	1.947,98	1.302,18	694,50	43,84	1.996,68
Psiopedagogo/a	1.270,42	677,56	42,78	1.947,98	1.302,18	694,50	43,84	1.996,68
Médico/a	1.270,42	677,56	42,78	1.947,98	1.302,18	694,50	43,84	1.996,68
					-	-	-	-
Grupo B					-	-	-	-
Categoría	S. Base	C. Esp.	Antig.	Total	S. Base	C. Esp.	Antig.	Total
Trabajador/a Social	1.228,07	321,83	34,38	1.549,90	1.258,77	329,88	35,24	1.588,65
Diplom. Univ. Enferm. (D.U.E.)	1.228,07	321,83	34,38	1.549,90	1.258,77	329,88	35,24	1.588,65
Educador/a	1.228,07	321,83	34,38	1.549,90	1.258,77	329,88	35,24	1.588,65
Profesor/a apoyo	1.228,07	321,83	34,38	1.549,90	1.258,77	329,88	35,24	1.588,65
					-	-	-	-
Grupo C					-	-	-	-
Categoría	S. Base	C. Esp.	Antig.	Total	S. Base	C. Esp.	Antig.	Total
Educador/a	1.058,69	275,62	25,99	1.334,31	1.085,16	282,52	26,64	1.367,67
Técnico/a en Integr. Social	1.058,69	275,62	25,99	1.334,31	1.085,16	282,52	26,64	1.367,67
Monitor/a talleres	1.058,69	114,45	25,99	1.173,14	1.085,16	117,31	26,64	1.202,47
Maestro/a de Taller	1.058,69	275,62	25,99	1.334,31	1.085,16	282,31	26,64	1.367,67
T.A.S.O.C. / T.A.F.A.D.	1.058,69	275,62	25,99	1.334,31	1.085,16	282,52	26,64	1.367,67
Monitor/a ocio y tiempo libre	1.058,69	114,45	25,99	1.173,14	1.085,16	117,31	26,64	1.202,47
Jefe/a Cocina o T.S.en Restauración	1.058,69	114,45	25,99	1.173,14	1.085,16	117,31	26,64	1.202,47
Jefe/a de Administración	1.058,69	423,48	25,99	1.482,17	1.085,16	434,07	26,64	1.519,22
					-	-	-	-

“CAPÍTULO III Estructura retributiva” “Las retribuciones se pueden desglosar en:

- a) Salario base
- b) Antigüedad
- c) Complemento por ejercicio de cargos unipersonales
- d) Complementos específicos
- e) Pagas extraordinarias

Se entiende como salario mensual la suma de los apartados a) salario base y d) complementos específicos. A esta cantidad se le sumará el apartado b) antigüedad, cuando la tuviere y el apartado c) complemento por ejercicio de cargos unipersonales, cuando el trabajador o trabajadora lo desempeñe, así como el resto de los complementos salariales que se encuentran regulados en el vigente convenio.

El pago del salario se efectuará por meses vencidos, dentro de los cinco primeros días del mes siguiente. Será abonado en metálico, cheque o talón bancario, transferencia u otra modalidad, previo acuerdo de los trabajadores y trabajadoras.”

Siendo las que encontramos aplicadas,

Art. 57. Antigüedad

Por cada trienio vencido, todo el personal dependiente de este Convenio tendrá derecho a percibir la cantidad que se refleja en el Anexo II. El importe de cada trienio se hará efectivo en la primera nómina del mes de su vencimiento. La fecha del cómputo de antigüedad será la de ingreso en la empresa, independientemente del tipo de contrato suscrito con el trabajador o trabajadora.

Art. 60. Complementos por el ejercicio de cargos unipersonales

Los trabajadores o trabajadoras que ejerzan cargos de libre nombramiento y revocación por parte de la empresa, salvo que normativa posterior o acuerdos internos marquen lo contrario, como son: director/a, Subdirector/a, Coordinador/a de programa, durante el tiempo efectivo del ejercicio del cargo, recibirán el complemento económico que indica el Anexo II, no siendo en ningún caso consolidable por el ejercicio del referido cargo.

4. ANÁLISIS DE LAS RETRIBUCIONES

Para analizar las retribuciones recibidas entre trabajadoras y trabajadores durante el ejercicio 2022, hemos partido del registro retributivo aportado por la gestoría de la organización. Y teniendo en cuenta tanto la media como la mediana. La media ha sido tradicionalmente una métrica popular de un punto medio en un conjunto; sin embargo, tiene la desventaja de ser influida por valores separados que son mucho más altos o bajos que el resto de los valores. Por esa razón, la mediana es una métrica de punto medio mejor para los casos en los que un número pequeño de valores atípicos podrían sesgar drásticamente la media. Calculando a partir de esto las retribuciones normalizadas (o equiparadas) a partir de las retribuciones cobradas, las cuales, nos han permitido la comparabilidad de los datos.

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

Para abordar el desempeño y encuadrar convenientemente, hemos utilizado la información que aparece en sus memorias anuales referente a todos los puestos. En base a esta información y contrastada con la del Registro Salarial, el equipo se distribuye de la siguiente manera:

Equipo Educativo. El equipo de trabajo es un grupo de 14 personas con habilidades complementarias y comprometidas en un propósito, objetivos de rendimiento y enfoque común, mutuamente responsables. Es un equipo educativo especializado, responsable de dinamizar el proyecto "la casa de las andorinas" a través de la vida cotidiana, que garantiza su presencia en el centro y la atención directa de todas las niñas, niños y jóvenes acogidos. Les avalan años de experiencia y formaciones específicas en intervención con menores, así como formaciones complementarias, como el carné de manipulador de alimentos, que todos los miembros de la plantilla poseen. Los diferentes equipos, con encargos y funciones complementarias, se reparten a grandes rasgos de la forma siguiente: Equipo educativo (14 educadores/as e integradores/as sociales)
Descripción del área / tareas del puesto: - Ámbito convivencial: actuaciones educativas en las actividades de la vida cotidiana y cuidado del mantenimiento del hogar. - Intervención educativa: seguimiento individualizado; gestión de las necesidades;

elaboración y

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'Miguel'.A handwritten signature in blue ink, featuring a stylized star or 'X' shape, with the text 'RECCO PV' written next to it.

seguimiento del programa educativo individualizado. - Ámbitos sociales: cuidado de los asuntos personales de los niños, niñas y jóvenes (Supervisar y acompañar el área escolar, sanitaria, judicial, pre-laboral, familiar, etc.) Repartidos en turnos de mañana, tarde, fin de semana y noches, los educadores quedan asignados a un turno concreto, produciéndose rotaciones periódicas bajo criterios acordados previamente.

Equipo técnico (2 profesionales de las disciplinas de Trabajo social y Psicología). Descripción del área / tareas del puesto: - Área judicial y documentaria: coordinación equipos técnicos; defensa jurídica; elaboración de informes. - Coordinación con recursos externos: coordinación con los Servicios sociales municipales; tramites de ayudas, documentación y residencia; trámites médicos y educativos. - Ámbito especializado / terapéutico: Trabajo individualizado y coordinación especializada. - Ámbito familiar: Intervenciones y mediaciones familiares.

Dirección y administración (1 director del centro y 1 educadora social en la gestión) - Gestión de la entidad: Institucional y administrativa; laboral y de recursos humanos; económica; documentaria. - Planificación de la vida en el centro: coordinar la labor del equipo educativo; revisar las normas de funcionamiento y convivencia del centro, de la programación anual y de la memoria anual. - Responsable de la guarda y tutela de los/las menores residentes en el centro.

Personal de cocina y limpieza (1 profesional) - Gestión de los menús y las compras de alimentación. Durante el año 2022 no aparece nadie asignado a limpieza del centro en contratación directa.



Análisis de Salario por Departamento y Puesto

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

La plantilla de ASOCIACIÓN MENUTS se encuentra compuesta por:

- PSICÓLOGO/A. Grupo A: Titulación Superior. Personal de Atención directa.
- EDUCADOR/A. GRUPO B: Titulados medios. Personal de Atención Directa.
- EDUCADOR/A. Grupo C.1. profesionales con la titulación requerida. Realiza su tarea, fundamentalmente, en horario nocturno o periodos vacacionales, fines de semana y días no lectivos de los y las menores.
- TÉCNICO/A EN INTEGRACIÓN SOCIAL. Grupo C.3. Es quien, con la titulación requerida, forma parte del equipo educativo. Son sus funciones durante el horario que le corresponda, intervenir en el ámbito de sus competencias profesionales con los menores y/u otros usuarios a su cargo en las acciones de apoyo educativo y de integración social, laboral y cultural.
- COCINERO/A. Grupo D.3. Es el encargado de la preparación de los alimentos responsabilizándose de su buen estado y presentación, así como de la pulcritud del local y utensilios de cocina. En caso de no existir Jefe de cocina velará por el cumplimiento de la normativa sobre manipulación de alimentos.

Descripción del procedimiento llevado a cabo:

La valoración del puesto de trabajo se ha llevado a cabo mediante los grupos del convenio. Tal y como se detalla en CAPÍTULO I Categorías profesionales del Convenio de aplicación y a través de un procedimiento cuantitativo denominado “método por puntos y factores”. Para ello, nos hemos basado en la guía detallada “Promoción de la igualdad salarial por medio de la evaluación no sexista de los empleos”, publicado por la Oficina Internacional del Trabajo. Más adelante tenemos intención de realizarlo en base a la guía que propone el Ministerio por ver si podemos profundizar algo más.

Hemos evaluado cada puesto según distintos criterios denominados “factores” que nos ha permitido establecer un valor numérico a cada puesto y, de este modo, cuantificar la diferencia de valor entre puestos.

1º PASO: DEFINICIÓN DE LOS FACTORES DE VALORACIÓN.

- 1.1. Se han definido cuatro **tipos de factor** de valoración con la finalidad de evaluar todas las tareas ejecutadas por los trabajadores/as:

TIPO DE FACTOR
CONOCIMIENTO Y APTITUDES
RESPONSABILIDAD
ESFUERZO
CONDICIONES EN LAS QUE SE REALIZA EL TRABAJO

1.2. Se han definido los subfactores, adaptados a los puestos de trabajo:

Tanto la de **esfuerzo** (tanto físico, como mental y emocional) como la **de condiciones en las que se realiza el trabajo** hemos decidido darle la misma puntuación a toda la plantilla (5). Esta organización es muy horizontal y no aplicamos subfactores diferentes para estos factores.

TIPO DE FACTOR	SUBFACTOR
CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Formación académica. Grupos
RESPONSABILIDAD	Experiencia
	Supervisión de las personas
ESFUERZO	Emocional, mental y físico
CONDICIONES EN LAS QUE SE REALIZA EL TRABAJO	Fines de semana y nocturnidad

2º PASO: DEFINIR LOS NIVELES DE GRADUACIÓN DE CADA FACTOR Y ASIGNAR UNA PUNTUACIÓN

Se han definido los niveles de exigencia y los puntos asociados a cada subfactor. La puntuación está comprendida entre 1 y 5, siempre en orden creciente.

TIPO	CONOCIMIENTO Y APTITUDES	
FACTOR 1	Formación académica	
Indica el nivel mínimo de enseñanza convencional que debe poseer una persona para desempeñar satisfactoriamente las funciones propias del puesto de trabajo		
NIVEL	DESCRIPCIÓN	PUNTOS
N1	No se requieren estudios específicos	1
N2	Diplomaturas / FP superior o equivalente	3

N3	Licenciatura / Grado	5
----	----------------------	---

TIPO	RESPONSABILIDAD	
FACTOR 2	Experiencia	
Nivel de experiencia necesario para el desempeño del puesto de trabajo de forma satisfactoria		
NIVEL	DESCRIPCIÓN	PUNTOS
N1	Ninguna experiencia	1
N2	De 1 a 3 años de experiencia	2
N3	Entre 4 y 5 años de experiencia	4
N4	Entre 6 y 10 años de experiencia	5

TIPO	RESPONSABILIDAD	
FACTOR 3	Supervisión de las personas	
Nivel de experiencia necesario para el desempeño del puesto de trabajo de forma satisfactoria		
NIVEL	DESCRIPCIÓN	PUNTOS
N1	Ninguna responsabilidad sobre la organización del trabajo	1
N2	Organiza el trabajo de forma ocasional y hasta 3 personas	2
N3	Participa en la organización de personas, más de 3	3
N4	Tiene la responsabilidad exclusiva de la organización	5

3º PASO: PONDERACIÓN DE CADA TIPO DE FACTOR Y SUBFACTOR

Con la finalidad de determinar la importancia relativa para la organización de cada tipo de factor y subfactor:

- Se ha ponderado cada tipo de factor asignando un porcentaje a cada uno de ellos, de manera que entre todos sumen el 100%
- B. Se ha ponderado cada subfactor asignando un porcentaje a cada uno de ellos, de manera que entre todos los subfactores de un mismo tipo de factor, sumen el porcentaje total de cada factor.

Cabe destacar que se ha utilizado la misma tabla de ponderación para todos los puestos contemplados en la valoración de puestos de trabajo.

TIPO DE FACTOR Y SUBFACTOR	PONDERACIÓN
CONOCIMIENTO Y APTITUDES	30%
Formación académica	30%
RESPONSABILIDAD	30%
Experiencia	10%
Supervisión de personas	20%
ESFUERZO	20%
CONDICIONES DEL TRABAJO	20%
	100%
	100%

4º PASO: ASIGNACIÓN DE PUNTOS A CADA TIPO DE FACTOR Y SUBFACTOR

En función a la ponderación establecida en el paso anterior, se ha calculado la puntuación de cada factor y subfactor tomando como base una escala de 1.000 puntos.

El objetivo de la asignación de puntuación es reflejar adecuadamente el valor que aporta cada factor y subfactor a cada puesto de trabajo



TIPO DE FACTOR Y SUBFACTOR	PONDERACIÓN	PUNTOS
CONOCIMIENTO Y APTITUDES	30%	300
Formación académica	30%	300
RESPONSABILIDAD	30%	300
Experiencia	10%	100
Supervisión de personas	20%	200
ESFUERZO	20%	200
CONDICIONES DEL TRABAJO	20%	200
	100%	1000
	100%	1000

PUESTO	PUNTO
● PSICÓLOGO/A. Grupo A	12
● EDUCADOR/A GRUPO B (203)	9
● EDUCADOR/A GRUPO C (301 Y 302)	8
● TÉCNICO/A EN INTEGRACIÓN SOCIAL	7
● COCINERO/A	3

COMPACTIVA SALARIAL/INFORME BRECHA			1.1 RE		TRIBUCIÓN		1.2 NORMAL		ADAS							
FECHA LISTADO: 02/02/2023					Prom		edio									
PERIODO DE CALCULO: 01/2022 a 12/2022																
EMPRESA: 00097-ASOCIACION MENUITS VALENCIA			69768204													
EMPRESAS ATENCIÓN ESPECIALIZAD 403 COCINERO/A			1,00		10.680,00		10.277,84		20.957,84							

Convenio	Profesión/Grupo	Nº personas			%	Mujeres	Salario	Diferencia	Complementos Salariales			Percepciones Extrasalariales			Mujeres	Total	Diferencia
		Mujeres	Hombres	Mujeres			Hombres		Mujeres	Hombres	Diferencia	Mujeres	Hombres	Diferencia		Retribuciones	
ESPECIALIZAD	101 EDUCADOR/A	1,00				10.020,23			1.000,13						38.012,		
ESPECIALIZAD	EDUCADOR/A	1,00	2,00	55,55%		15.550,54	14.418,29	41%	1.521,48	1.000,11	1,90%				44,871	22.083,00	9%
ESPECIALIZAD	205 EDUCADOR/A	3,00	4,00	42,86%		15.480,24	15.480,24		8.013,50	9.011,23	11,00%				44.009,	49.003,	9%
ESPECIALIZAD	EDUCADOR/A	3,00				15.480,24			8.212,80						44.009,		
ESPECIALIZAD	SOCIAL TECNICO/A EN INTEGR.	1,00				15.550,50			8.750,22						44.100,		
ESPECIALIZAD	COCINERO/A		1,00				10.680,00			10.211,84						20.951,84	

Observando el detalle del salario, los complementos y las percepciones extrasalariales, se observa un pequeño error en la denominación categoría/Grupo en cuanto a Educador/a entre la media y la mediana, pero como es poco significativo, es así como aparece en el registro retributivo, parece que el de la mediana es el correcto, decidimos respetarlos tal cual.

De las 16 personas analizadas, 1 de ellas, mujer, ocupa el puesto de psicología (6,25%). Otra, hombre, el de Técnico en Integración Social (6,25%), y otro 6,25%, también hombre, el puesto de Cocinero. El 18,75% restante ocupan puestos de Educador o Educadora Social, 7 mujeres y 6 hombres.

Cruzando los puntos obtenidos en relación con la media y la mediana de los complementos salariales en la categoría profesional 203 EDUCADOR/A. Grupo A existe una diferencia a favor de los hombres. La diferencia en la media es del 7,5% y en la mediana de 4,09%. Esto se debe a que uno de los hombres cobra un complemento salarial mayor por antigüedad. Esta diferencia se arrastra al total de las retribuciones donde las diferencias de la media y la mediana son 12,41% y 12,19%, respectivamente. Muy por debajo del 25% establecido como límite a partir del cual se considera discriminatorio.

En la categoría 302 EDUCADOR/A. Grupo C.1. arroja una diferencia del 5,49% a favor de los hombres. Revisados los complementos salariales y extrasalariales y consultado con la gestoría nos explican una de las mujeres coje una baja por incapacidad común desde el 17/11/2021 al 30/06/2022. Coge un permiso sin sueldo desde el 13/08/2022 al 13/11/2022, este tipo de permisos se notifican a Seguridad Social como inactividad temporal por lo que la trabajadora no cobra, pero sí que hay obligación de seguir cotizando por ella. A partir del 13 de noviembre solicita una excedencia y en este tipo de permisos ni se cobra, ni se cotiza. Todo ello da explicación a esa pequeña diferencia tras realizar la mediana.

Sin más diferencias en el resto de las categorías. No se aprecia discriminación salarial en base al sexo en ninguno de los puestos existentes.

6. PLAN DE ACTUACIÓN

Continuar con el registro salarial tal y como se tiene definido. Revisando el puesto de Educador/a Social, en sus diferentes grupos, por si afecta en algo el que entendemos debe ser un pequeño error de denominación.

Como sugerencia, dado los grandes cambios legislativos recientes, tras una necesaria formación al respecto del personal que deba manejarla, realizar la definición de los puestos de trabajo en base a factores y subfactores de manera mucho más detallada.

Se podría utilizar la herramienta recomendada tanto por el Ministerio de Trabajo como por el Ministerio de Igualdad, descargable en:

https://www.mites.gob.es/es/portada/herramienta_registro_retributivo/index.htm

Documento realizado por las Agentes de igualdad de la asociación AliaEnRed.

X9492080A JULIA ARAUJO (R: G98220692)
Firmado digitalmente por X9492080A JULIA ARAUJO (R: G98220692)
Fecha: 2023.10.05 09:37:48 +02'00'

Missa

RECCO RV