

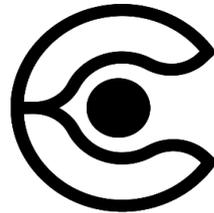


# **PLAN DE IGUALDAD**

## **INSTITUTO VALENCIANO DE LA EDIFICACIÓN**

### **(2022-2026)**





**AMALTEA**  
CONSULTORÍA EN  
IGUALDAD DE GÉNERO

**TÍTULO:** Plan de Igualdad de INSTITUTO VALENCIANO DE LA EDIFICACIÓN (IVE)

**EDITA:** Amaltea Consultoría en Igualdad de Género.

**MAQUETA:** Jesús Sanchez Raposo.

**AGENTES DE IGUALDAD:** Carmen María Carreras Vázquez

El presente informe se realiza de forma conjunta con la Comisión Negociadora de INSTITUTO VALENCIANO DE LA EDIFICACIÓN

**FECHA DE ELABORACIÓN:** 05/04/2022

## CONTENIDO

1. FICHA DE IDENTIFICACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN .....	6
2. MARCO NORMATIVO .....	7
3. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD.....	10
4. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL .....	12
5. INFORMACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN.....	13
5.1. DESCRIPCIÓN DE LA ORGANIZACIÓN.....	13
5.2. MISIÓN y VISIÓN.....	14
5.3. ORGANIGRAMA .....	17
6. OBJETIVOS.....	26
6.1. OBJETIVO GENERAL.....	26
6.3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS POR ÁREAS .....	26
7. ACCIONES A IMPLANTAR POR ÁREAS.....	28
7.1. ÁREA DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN.....	28
7.2. ÁREA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL .....	29
7.3. ÁREA DE FORMACIÓN PROFESIONAL.....	33
7.4. ÁREA DE PROMOCIÓN PROFESIONAL .....	40
7.5. ÁREA DE CONDICIONES DE TRABAJO .....	43
7.6. ÁREA DE RETRIBUCIONES.....	45
7.7. ÁREA DE INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA .....	49
7.8. ÁREA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO .....	50
7.9. ÁREA DE CORRESPONSABILIDAD.....	52

7.10. ÁREA DE COMUNICACIÓN Y LENGUAJE INCLUSIVO .....	57
7.11. ÁREA DE PROTECCIÓN A LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO .....	60
7.12. ÁREA DE SALUD LABORAL Y PERSPECTIVA DE GÉNERO .....	62
8. SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD .....	64
9. EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD .....	32
10. REVISIÓN Y MODIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD .....	33

# 1. FICHA DE IDENTIFICACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN

DATOS DE LA EMPRESA						
Razón social	INSTITUTO VALENCIANO DE LA EDIFICACION					
NIF	G 46397691					
Domicilio social	Camino de Vera s/n, edificio 1B, puerta R. 46022 Valencia.					
Forma jurídica	Fundación privada					
Año de constitución	1986					
Responsable de la Entidad						
Nombre	Begoña Serrano					
Cargo	Directora					
Telf.	960131131 Ext 1001					
e-mail	<a href="mailto:bserrano@five.es">bserrano@five.es</a>					
Responsable de Igualdad						
Nombre	-					
Cargo	-					
Telf.	-					
e-mail	-					
ACTIVIDAD						
Sector Actividad	Entorno construido					
CNAE	7120					
Descripción de la actividad	<a href="https://www.five.es/wp-content/uploads/folleto-IVE-cas-web.pdf">https://www.five.es/wp-content/uploads/folleto-IVE-cas-web.pdf</a>					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	Comunidad Valenciana					
DIMENSIÓN						
Personas Trabajadoras	Mujeres	15	Hombres	7	Total	22
Centros de trabajo	1					
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Dispone de departamento de personal	No					
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos	-					
Representación Legal y/o sindical de las Trabajadoras y Trabajadores	Mujeres	0	Hombres	0	Total	0
DATOS DEL PLAN DE IGUALDAD						
Fecha de recogida de datos	18/11/2021					
Recogida de datos hecha por	Ana Martí Vives					

## 2. MARCO NORMATIVO

El derecho a la igualdad de trato y de oportunidades es un derecho fundamental que queda recogido en el artículo 14 de la Constitución Española. No obstante, la dificultad para hacer efectivo dicho derecho ha derivado en la elaboración de múltiples normativas específicas en materia de igualdad.

La más reconocida es la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (BOE num.71 de 23 de marzo), cuyo objetivo principal es “hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria”.

El Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, incorpora cambios muy significativos en dicha Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, en materia de planes de igualdad:

- Establece la obligatoriedad de que todas las empresas con cincuenta o más personas trabajadoras deben elaborar y aplicar un plan de igualdad.
- Enumera los elementos y contenidos mínimos que debe contener el plan de igualdad:
  1. Diagnóstico de la situación negociado, en su caso.
  2. Objetivos a alcanzar en conexión con las estrategias y prácticas dirigidas a su consecución.
  3. Sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.
- Establece un registro en el que deben quedar inscritos todos los planes de igualdad.

- Ordena al Gobierno (por medio del nuevo artículo 46.6 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo) a llevar a cabo el desarrollo reglamentario de los planes de igualdad.

El Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713, 2010, surge para dar cumplimiento al mandato de desarrollo reglamentario establecido en el artículo 46.6 de la Ley Orgánica 3/2007. Del mismo modo, “sirve de instrumento para impulsar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres conforme a lo dispuesto en los artículos 9.2 y 14 de la Constitución Española, y el artículo 14 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, dado que los planes y medidas de igualdad en las empresas son un instrumento eficaz para combatir las posibles formas de discriminación existentes en el ámbito de las organizaciones y para promover cambios culturales que eviten sesgos y estereotipos de género que siguen frenando la igualdad real entre mujeres y hombres. Además, los planes de igualdad también se articulan como un instrumento de mejora de las organizaciones en cuanto a su imagen, clima laboral y rentabilidad.”

Sin perjuicio de previsiones distintas acordadas en convenio colectivo, el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, de conformidad con lo previsto en los artículos 45 y 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, establece que “los planes de igualdad, incluidos los diagnósticos previos, deberán ser objeto de negociación con la representación legal de las personas trabajadoras”. En las empresas donde no exista la representación legal referida, el plan de igualdad será negociado con “los sindicatos más representativos y con los sindicatos representativos del sector al que pertenezca la empresa”.

Asimismo, de acuerdo al Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, que complementa la regulación contenida en el Real Decreto 901/920, de 13 de octubre, los planes de igualdad deben incluir un Registro Retributivo, así como una Auditoría Retributiva que compruebe si el sistema retributivo de la organización, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución.

Con estos dos últimos Reales Decretos se avanza en el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030, principalmente en los ODS 5 (“Igualdad de género”) y 8 (“Trabajo decente y crecimiento económico”), y en concreto en el cumplimiento de las metas que se indican a continuación:

- 5.1. Poner fin a todas las formas de discriminación contra las mujeres
- 5.2. Eliminar todas las formas de violencia contra las mujeres y las niñas en los ámbitos públicos y privados
- 5.4 Reconocer la importancia de los cuidados y fomentar la corresponsabilidad
- 5.5. Asegurar la participación plena y efectiva de mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo
- 8.5. Lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor

### 3. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD

El presente Plan de Igualdad ha sido suscrito por la **Comisión Negociadora** del I Plan de Igualdad del INSTITUTO VALENCIANO DE LA EDIFICACIÓN constituida por:

En representación de la empresa:

- Miriam Navarro Escudero, Subdirectora de Gestión Económica
- Leticia Ortega Madrigal, Coordinadora de Formación

Por parte de la representación de la plantilla:

- Elena Villena Pascual, FeSMC-UGT-PV
- Catia Teixeira Castro Noval, Fe-CCOO-PV

Las partes negociadoras han acordado que la Comisión Negociadora tiene las siguientes competencias:

- Negociación y elaboración del diagnóstico y de las medidas que integran 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.

Las personas que integran la Comisión Negociadora 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.

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 integran la comisión serán sustituidas. 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.

## 4. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

El presente Plan de Igualdad va dirigido a todas las personas trabajadoras del INSTITUTO VALENCIANO DE LA EDIFICACIÓN, independientemente de su forma de contratación laboral, incluidas las personas con contratos fijos discontinuos, con contratos de duración determinada y personas cedidas por empresas de trabajo temporal durante los periodos de prestación de servicios.

El **ámbito territorial** se localiza LA COMUNIDAD VALENCIANA, ESPAÑA, siendo el **domicilio** de la organización el siguiente:

- CAMINO DE VERA S/N, EDIFICIO 1B, PUERTA R. 46022 VALENCIA.

El actual Plan de Igualdad tendrá una **vigencia** de cuatro años, desde el día 1 de septiembre de 2022 al día 1 de septiembre de 2026.

Una vez finalizada su vigencia, se mantendrá en vigor hasta la aprobación del siguiente, acordado por las partes negociadora sin que, en su caso, su duración máxima exceda del periodo de 4 años previsto en el artículo 9.1 del Real Decreto 901/2020.

El plan de igualdad se mantendrá vigente en tanto la normativa legal o convencional no obligue a su revisión o que la experiencia indique su necesario ajuste, pudiéndose establecer acciones específicas dirigidas a grupos de interés de la entidad.

## 5. INFORMACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN

### 5.1. DESCRIPCIÓN DE LA ORGANIZACIÓN

El INSTITUTO VALENCIANO DE LA EDIFICACIÓN (IVE) es una fundación de interés público, constituida en 1986, promovida por la Vicepresidencia Segunda y Conselleria de Vivienda y Arquitectura Bioclimática.

Está gobernada por una Junta de Patronos que aglutina al colectivo de profesionales implicados en el proceso edificatorio y urbanístico: la Administración, colegios profesionales, asociaciones de fabricantes, promotores, constructores, usuarios y centros docentes y tecnológicos.

Busca aportar valor social a través de:

- Polo de co-creación, buscando a través de la asociatividad y la complementariedad de empresas, profesionales, administraciones locales, universidades y colectivos ciudadanos para la dinamización económica y social del sector.
- Polo de posicionamiento, generando la identidad de “conocimiento e innovación” que atraiga la inversión de fondos europeos y promueva la interrelación con otros centros de investigación a nivel internacional. Favoreciendo al mismo tiempo el refuerzo de identidad mediterránea, constituyéndose en un punto de referencia.
- Polo demostrador y de transferencia, facilitando el testeo de soluciones innovadoras constructivas, financieras y sociales en un entorno edificatorio y urbano real, favoreciendo la interrelación con el ciudadano. Asumiendo una función catalizadora en temas edificatorios y urbanos

- Polo de excelencia, creando un ecosistema favorable para la promoción de edificios verdes y desarrollos urbanos sostenibles alineados con las políticas internacionales de ONU-Habitat del programa de Naciones Unidas.

Sus ejes prioritarios son:

- Innovación tecnológica, perfilando un “hub” que promueva la competitividad empresarial a través de la capacidad para innovar y mejorar productos y servicios, nuevos procesos, etc.
- Calidad de vida, trabajando para que las ciudades se conviertan en lugares inclusivos y en motores del crecimiento económico y desarrollo social.
- Economía circular, desarrollar un enfoque integral y global hacia la urbanización y la edificación, que permita que las ciudades sean más verdes, eficientes energéticamente y sostenibles, preparadas para el futuro y en sintonía con el medio ambiente.
- Resiliencia urbana, apoyando a gobiernos locales y regionales en el desarrollo de capacidades que mejoren su resiliencia mediante la creación de un enfoque de planificación y gestión urbana amplio e integrado, con herramientas para medir y elaborar un perfil de la resiliencia de ciudades frente a todo tipo de amenazas.
- Ciudades inteligentes, apostando por las tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC), como recurso transversal para la transformación y el crecimiento sostenible de las ciudades.

## **5.2. MISIÓN Y VISIÓN**

### **Misión**

- Facilitar el crecimiento sostenible e inteligente en el entorno construido de la ciudad, a través de la innovación, para mejorar la calidad de vida de los ciudadanos.

- Mejorar los procesos vinculados a la edificación y el espacio urbano, fomentando la investigación y mejorando la formación de los profesionales, para alcanzar unos niveles de calidad, sostenibilidad, seguridad, accesibilidad y durabilidad acorde con las necesidades de la sociedad.
- Garantizar la competitividad de los agentes del sector: entidades, empresas y profesionales.
- Analizar el sector, sus procesos, requisitos y costes, para constituir un centro de conocimiento de todos los aspectos relacionados con la edificación y el espacio urbano.

### **Visión**

- Ser una entidad referente en el campo de la edificación y el espacio urbano que ofrece soluciones y servicios.
- Alcanzar la excelencia en la innovación, la formación y la comunicación.
- Contribuir a la especialización continua y la mejora de la competitividad de los profesionales, las empresas y las administraciones en el sector de la construcción.
- Ser referente en materia de evaluación y certificación como estrategia para garantizar espacios más confortables y amables.
- Constituir un foro para el encuentro e intercambio de ideas, desarrollos y conocimiento entre los diferentes agentes vinculados a la edificación y el urbanismo.

### **Valores**

- La innovación al servicio de las personas.
- La calidad como principal vehículo para alcanzar la excelencia.

- La sostenibilidad como pilar fundamental para conseguir un sector responsable con el medio ambiente.
- Cualificación y competitividad del equipo humano.
- Transparencia, imparcialidad y equidad.
- Apuesta firme por políticas integradoras en materia de género, envejecimiento y sectores de la población más vulnerables.
- Conciliación laboral y familiar de las personas que forman el equipo humano.
- La curiosidad y búsqueda continua de nuevas oportunidades.

### 5.3. ORGANIGRAMA

Departamento		Equipo	Función
Dirección			Directora Subdirectora Económica Subdirectora Administración Secretaria Dirección
I+D+i	Rehabilitación y regeneración urbana		Coordinadora Técnica Técnica Técnica Técnica
	Gestión del proceso constructivo	Bases de Datos	Coordinador Técnico Técnica
		Gestión y calidad	Coordinador
	Proyectos internacionales		Coordinadora Técnica Técnica Técnica Técnica Técnica Técnica Técnico Técnico
Comunicación y difusión			Coordinadora Técnica Técnica Técnico
Formación y Empleo			Coordinadora Administración-Formación

## 6. OBJETIVOS.

### 6.1. OBJETIVO GENERAL

**GARANTIZAR LA IGUALDAD EFECTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL  
INSTITUTO VALENCIANO DE LA EDIFICACIÓN**

### 6.3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS POR ÁREAS

- ÁREA DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN: *que los procesos de contratación objetivos en la organización no discriminen por razón de sexo.*
- ÁREA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL: *lograr una clasificación profesional libre de sesgo de sexo y equilibrada*
- ÁREA DE FORMACIÓN PROFESIONAL: *incorporar de manera transversal los contenidos en igualdad dentro de la investigación y formación ofertada por el IVE.*
- ÁREA DE PROMOCIÓN PROFESIONAL: *definir los procedimientos e itinerarios de promoción de manera objetiva.*
- ÁREA DE CONDICIONES DE TRABAJO: *asegurar unas condiciones de trabajo óptimas y equitativas para toda la plantilla.*
- ÁREA DE RETRIBUCIONES: *asegurar una retribución equilibrada, equitativa e igualitaria para toda la plantilla con independencia del sexo y puesto de trabajo*
- ÁREA DE INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA: *que las políticas de contratación y promoción contribuyan a la paridad en todos los niveles jerárquicos.*
- ÁREA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO: *sensibilizar a la plantilla, incorporar mecanismos de prevención y canales de denuncia del acoso*

- **ÁREA DE CORRESPONSABILIDAD:** *facilitar la conciliación en los procesos de formación y desarrollo profesional en todos los niveles de responsabilidad dentro de la organización.*
- **ÁREA DE COMUNICACIÓN Y LENGUAJE INCLUSIVO:** *lograr en la empresa una comunicación inclusiva.*
- **ÁREA DE PROTECCIÓN DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO:** *contribuir a la protección integral de las víctimas de violencia de género en el campo laboral.*
- **ÁREA DE SALUD LABORAL Y PERSPECTIVA DE GÉNERO:** *asegurar que se tienen en cuenta las diferencias de sexo y género en la prevención de riesgos laborales.*

## 8. ACCIONES A IMPLANTAR POR ÁREAS

### 8.1. ÁREA DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Objetivo específico: que los procesos de contratación objetivos en la organización no discriminen por razón de sexo.

<p><b>ACCIÓN Nº 1</b></p> <p><b>Elaborar DPT's y procedimiento de contratación.</b></p>	<p><b>DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN</b></p> <p>Definir cada puesto de trabajo en fichas individuales que delimiten sus características y necesidades. Establecer un procedimiento de contratación por escrito que atienda a criterios objetivos para cada puesto de trabajo, teniendo en cuenta las diferencias que pueda haber en el CV por motivos de sexo, debiendo ser en la fase de entrevista al menos la mitad de candidatas mujeres, no debiendo ser nunca este número menor a 2 sólo a excepción de si no hay candidaturas de mujer, intentando en cualquier caso fomentar que se presenten.</p>		
<p><b>RESPONSABLE</b></p>	<p>Dirección y RRHH</p>		
<p><b>RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES</b></p>	<p>Material de oficina y personal de RRHH.</p>		
<p><b>COSTE</b></p>	<p>Coste del personal de RRHH.</p>	<p><b>PRIORIDAD</b></p>	<p>Alta</p>

<b>CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN</b>	Tercer-Cuarto trimestre de 2022.
<b>INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Elaboración de las Descripciones de cada Puesto de Trabajo, aprobadas por Dirección y RRHH.</li> <li>- Puesta en conocimiento de la plantilla de las Descripciones de Puestos de Trabajo.</li> <li>- Documento del procedimiento de contratación por escrito que atienda a las necesidades de cada puesto de manera objetiva, aprobado por Dirección y RRHH.</li> <li>- Seguimiento de la evolución de las contrataciones: personas candidatas, pruebas realizadas, criterios aplicados, personas finalmente elegidas, desagregadas por sexo.</li> <li>- Introducción de este compromiso en la Responsabilidad Social Corporativa de la organización.</li> </ul>

## 8.2. ÁREA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Objetivo específico: lograr una clasificación profesional libre de sesgo de género y equilibrada.

<p><b>ACCIÓN Nº 2</b></p> <p><b>Evaluaciones de desempeño y de</b></p>	<p><b>DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN:</b></p> <p>Establecer un sistema objetivo de evaluación del desempeño o del cumplimiento de objetivos que permita establecer criterios objetivos para la asignación de los complementos salariales y las percepciones extrasalariales.</p>
--	--

<b>cumplimiento de objetivos.</b>			
<b>RESPONSABLE</b>	Comisión de Igualdad y seguimiento		
<b>RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES</b>	Jefatura de RRHH, departamento de administración y RLT		
<b>COSTE</b>	Coste tiempo/hora del personal implicado en las evaluaciones de desempeño.	<b>PRIORIDAD</b>	Alta
<b>CRONOLOGÍA IMPLANTACIÓN</b>	<b>DE</b>	Cuarto trimestre de cada año natural, a partir de 2024.	
<b>INDICADORES SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>	<b>DE Y</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Documento que recoja el sistema de evaluación de desempeño establecido por la organización.</li> <li>- Resultados de las evaluaciones de desempeño desarrolladas en los diferentes años desagregado por sexos.</li> <li>- Relación entre las evaluaciones de desempeño desarrolladas y la asignación de los diferentes complementos salariales desagregado por sexos.</li> </ul>	

<p><b>ACCIÓN N° 3</b></p> <p><b>Actualización y revisión de las DPT's</b></p>	<p><b>DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN:</b></p> <p>Establecer una revisión, al menos cada dos años, de las diferentes descripciones de puestos de trabajo y categorías profesionales para asegurar que las tareas, competencias, responsabilidades y condiciones laborales establecidas en la presente auditoría sean aplicables durante, al menos, el periodo de vigencia de la misma.</p>		
<p><b>RESPONSABLE</b></p>	<p>Comisión de Igualdad y seguimiento</p>		
<p><b>RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES</b></p>	<p>Jefatura de RRHH y departamento de administración</p>		
<p><b>COSTE</b></p>	<p>Coste tiempo/hora del personal implicado en las reuniones y la renovación de las DPT's.</p>	<p><b>PRIORIDAD</b></p>	<p>Media</p>
<p><b>CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN</b></p>	<p>Cuarto trimestre de 2024</p>		

<b>INDICADORES SEGUIMIENTO EVALUACIÓN</b>	<b>DE Y</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Actas de las reuniones o procesos de revisión realizados durante el periodo de vigencia.</li><li>- Documentación relativa a posibles cambios y actualizaciones en las diferentes DPT's indicando los cambios que han sido realizados.</li><li>- Descripciones de puestos de trabajo actualizadas.</li><li>- Listado de personas a las que se le han comunicado cambios en las Descripciones de Puesto de Trabajo.</li></ul>
---	-----------------	---

### 8.3. ÁREA DE FORMACIÓN PROFESIONAL

Objetivo específico: incorporar de manera transversal contenidos en igualdad dentro de la investigación y formación ofertada por el IVE, así como el acceso a la formación en igualdad de condiciones.

<p><b>ACCIÓN Nº 4</b></p> <p><b>Establecer un Plan formativo</b></p>	<p><b>DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN</b></p> <p>Creación de un documento que integre la oferta formativa interna y su relación con la promoción y el desarrollo profesional individual, así como un registro desagregado por sexo de las formaciones realizadas anualmente. El plan formativo especificará un número de horas de formación obligatorias por cada puesto de trabajo o perfil, independientemente del sexo.</p>		
<p><b>RESPONSABLE DE EJECUCIÓN</b></p>	<p>Comisión de Igualdad y seguimiento</p>		
<p><b>RECURSOS HUMANOS IMPLICADOS</b></p>	<p>Jefatura de RRHH</p>		
<p><b>COSTE</b></p>	<p>Coste tiempo/hora del personal implicado en la elaboración del plan formativo</p> <p>Tiempo estimado: 10 horas por puesto.</p>	<p><b>PRIORIDAD</b></p>	<p>Alta</p>
<p><b>CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN</b></p>	<p>Último trimestre de cada año natural, para el año natural siguiente.</p>		

<b>INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>	<b>DE Y</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Documento que incluya la oferta formativa y la vinculación de esta con la promoción profesional.</li> <li>- Número de personas, desagregadas por sexo, que acceden a dicha formación.</li> <li>- Número de personas, desagregadas por sexo, que, tras realizar la formación, han promocionado a otros puestos y/o niveles.</li> </ul>
--	-------------	--

<b>ACCIÓN Nº 5</b>	<b>DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN</b>		
<b>Difusión del Plan formativo</b>	Informar a toda la plantilla del Plan de Formación, estableciendo canales de comunicación transparentes (intranet, comunicaciones...) que difundan la oferta formativa, los contenidos y los requisitos de acceso.		
<b>RESPONSABLE DE EJECUCIÓN</b>	Comisión de Igualdad y seguimiento		
<b>RECURSOS HUMANOS IMPLICADOS</b>	Jefatura de RRHH		
<b>COSTE</b>	Sin coste económico.	<b>PRIORIDAD</b>	Alta
<b>CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN</b>	Último trimestre de cada año natural, para el año natural siguiente.		

<b>INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Comprobante de difusión de comunicaciones.</li> <li>- Acuse de recibo cuando sea necesario.</li> </ul>
--	---

<p><b>ACCIÓN Nº 6</b></p> <p><b>Formación universitaria y asistencia a congresos</b></p>	<p><b>DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN</b></p> <p>Incluir los cursos de formación universitaria y posuniversitaria, así como la asistencia a congresos, seminarios, ponencias o cursos de idiomas, como formación interna de la organización que compute como tiempo de trabajo efectivo, siempre que aporte valor al puesto de trabajo o le posibilite promocionar a otro puesto dentro de la organización, y sea pactado con la misma, para el desarrollo profesional de carácter voluntario.</p>		
<p><b>RESPONSABLE DE EJECUCIÓN</b></p>	<p>Comisión de Igualdad y seguimiento</p>		
<p><b>RECURSOS HUMANOS IMPLICADOS</b></p>	<p>Jefatura de RRHH</p>		
<p><b>COSTE</b></p>	<p>Coste de cada tipo de formación en cada caso.</p>	<p><b>PRIORIDAD</b></p>	<p>Alta</p>

<b>CRONOLOGÍA IMPLANTACIÓN</b>	<b>DE</b>	Durante toda la vigencia del Plan.
<b>INDICADORES SEGUIMIENTO EVALUACIÓN</b>	<b>DE Y</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Relación de personas, desagregadas por sexo, que han realizado estudios universitarios y posuniversitarios.</li> <li>- Relación de personas, desagregadas por sexo, que han acudido a congresos, seminarios o ponencias.</li> </ul>

<b>ACCIÓN Nº 7</b>	<b>DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN</b>
<b>Formación continua en igualdad para el personal miembro de la Comisión de Igualdad.</b>	Realización de formación continua en igualdad de oportunidades dentro de la jornada laboral, para facilitar a las personas miembros de la Comisión de Igualdad la realización de las labores de implantación y seguimiento de los planes de igualdad, la coordinación de actividades que fomenten la igualdad en la organización y el cumplimiento en materia normativa de igualdad.
<b>RESPONSABLE EJECUCIÓN</b>	<b>DE</b> Comisión de Igualdad y seguimiento
<b>RECURSOS HUMANOS IMPLICADOS</b>	Jefatura de RRHH

<b>COSTE</b>	Presupuestado anualmente	<b>PRIORIDAD</b>	Alta
<b>CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN</b>	Anualmente durante la vigencia del Plan		
<b>INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>	- Personas formadas como Agentes de Igualdad, listado de calificaciones y certificación.		

<b>ACCIÓN Nº 8</b>	<b>DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN</b>		
<b>Sensibilización en materia de igualdad y acoso, de manera continua.</b>	Realizar formación y sensibilización en materia de igualdad de género para toda la plantilla y personal directivo, dentro de la jornada laboral. Incluir una formación en igualdad al menos dentro del Plan formativo anual, impartida por una persona experta en igualdad.		
<b>RESPONSABLE DE EJECUCIÓN</b>	Comisión de Igualdad y seguimiento		

<b>RECURSOS HUMANOS IMPLICADOS</b>	Jefatura de Personal		
<b>COSTE</b>	Coste del curso: 40€/persona Formación de 5 horas en modalidad online	<b>PRIORIDAD</b>	Alta
<b>CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN</b>	Tercer trimestre de 2022. Actualización de conocimientos cada dos años.		
<b>INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Personas matriculadas desagregadas por sexo.</li> <li>- Diplomas expedidos de finalización de la formación, desagregados por sexo.</li> </ul>		

<b>ACCIÓN Nº 9</b>	<b>DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN</b>
<b>Cuotas mínimas de publicaciones.</b>	Establecer cuotas mínimas de publicaciones para la plantilla, fomentando la igualdad de sexos, facilitando su cumplimiento a través de incentivos o de periodos transitorios (pueden ser mayores al año en circunstancias excepcionales), así como penalizando los incumplimientos. Las publicaciones se redactarán durante el horario laboral.
<b>RESPONSABLE</b>	Dirección y Departamento de I+D+i

<b>RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES</b>	Material de oficina y personal implicado.		
<b>COSTE</b>	Coste del personal implicado.	<b>PRIORIDAD</b>	Media
<b>CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN</b>	Primer trimestre de 2024.		
<b>INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Introducción de dicho criterio por escrito en la política o instrucción correspondiente.</li> <li>- Seguimiento de la evolución de las publicaciones, desagregadas por sexo.</li> <li>- Introducción de este compromiso en la Responsabilidad Social Corporativa de la organización.</li> </ul>		

<p><b>ACCIÓN Nº 10</b></p> <p><b>Cursos con contenidos en igualdad en las formaciones ofertadas.</b></p>	<p><b>DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN</b></p> <p>Crear formación específica de igualdad relacionada con la arquitectura y edificación en la formación ofertada al público.</p>		
<p><b>RESPONSABLE</b></p>	<p>Dirección y Departamento de Formación</p>		
<p><b>RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES</b></p>	<p>Material de oficina y personal implicado.</p>		
<p><b>COSTE</b></p>	<p>Coste del personal implicado.</p>	<p><b>PRIORIDAD</b></p>	<p>Media</p>
<p><b>CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN</b></p>	<p>Cada primer trimestre, a partir de 2023.</p>		
<p><b>INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Redacción de los contenidos en igualdad dentro del Plan de Estudios de cada curso correspondiente, aprobados por Dirección.</li> <li>- Introducción de este compromiso en la Responsabilidad Social Corporativa de la organización.</li> </ul>		

#### 8.4. ÁREA DE PROMOCIÓN PROFESIONAL

Objetivo específico: definir los procedimientos e itinerarios de promoción de manera objetiva.

<p><b>ACCIÓN Nº 11</b></p> <p><b>Establecer itinerarios profesionales con perspectiva de género.</b></p>	<p><b>DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN</b></p> <p>Crear un documento que establezca de forma clara y objetiva la forma de migrar hacia otros puestos o categorías profesionales y difundir dicho documento. Estos itinerarios deben contener las competencias y habilidades requeridas en otros puestos y los criterios que utiliza la organización para realizar dicho cambio de puesto, categoría o nivel, aplicando la perspectiva de género.</p>		
<p><b>RESPONSABLE</b></p>	<p>Dirección y RRHH</p>		
<p><b>RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES</b></p>	<p>Material de oficina y personal de RRHH.</p>		
<p><b>COSTE</b></p>	<p>Coste del personal de RRHH.</p>	<p><b>PRIORIDAD</b></p>	<p>Media</p>
<p><b>CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN</b></p>	<p>Cuarto trimestre de 2024.</p>		
<p><b>INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Documento del procedimiento de promoción por escrito, aprobado por Dirección y RRHH.</li> <li>- Seguimiento de la evolución de las promociones: personas candidatas, pruebas realizadas, criterios aplicados, personas finalmente elegidas, desagregadas por sexo.</li> </ul>		

<p><b>ACCIÓN Nº 12</b></p> <p><b>Informar a plantilla a tiempo parcial de vacantes a tiempo completo.</b></p>	<p><b>DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN</b></p> <p>Informar a la plantilla a tiempo parcial de las vacantes a tiempo completo o de aumento de jornada, del mismo o distinto centro, a través de los medios que utiliza la empresa.</p>		
<p><b>RESPONSABLE</b></p>	<p>Dirección y RRHH</p>		
<p><b>RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES</b></p>	<p>Personal de RRHH y canales de comunicación (circulares, correos electrónicos, tablón de anuncios...)</p>		
<p><b>COSTE</b></p>	<p>Sin coste económico.</p>	<p><b>PRIORIDAD</b></p>	<p>Alta</p>
<p><b>CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN</b></p>	<p>Durante toda la vigencia del Plan.</p>		
<p><b>INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Comprobante de difusión de comunicaciones.</li> <li>- Acuse de recibo cuando sea necesario.</li> </ul>		

<p><b>ACCIÓN Nº 13</b></p> <p><b>Comunicación transparente</b></p>	<p><b>DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN</b></p> <p>Comunicación transparente en los procesos de promoción interna, informando de las vacantes de puestos de trabajo o aumentos de jornada. Crear una carpeta en la intranet o medios habituales de comunicación de la empresa, donde se publiquen las ofertas/vacantes, y que una alerta avise a la plantilla cada vez que aparezca una nueva.</p>		
<p><b>RESPONSABLE</b></p>	<p>Dirección y RRHH</p>		
<p><b>RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES</b></p>	<p>Personal de RRHH y canales de comunicación (circulares, correos electrónicos, tablón de anuncios...)</p>		
<p><b>COSTE</b></p>	<p>Sin coste económico.</p>	<p><b>PRIORIDAD</b></p>	<p>Alta</p>
<p><b>CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN</b></p>	<p>Durante toda la vigencia del Plan.</p>		
<p><b>INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Canales de comunicación sin sesgos.</li> <li>- Comprobante de difusión de comunicaciones.</li> <li>- Acuse de recibo cuando sea necesario.</li> </ul>		

<p><b>ACCIÓN Nº 14</b></p> <p><b>Prioridad de ampliación de jornada para personas incorporadas tras conciliación familiar</b></p>	<p><b>DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN</b></p> <p>Prioridad de ampliación de jornada, tanto para ascensos como para reciclaje profesional, para personas incorporadas desde los permisos y excedencias por cuidados de ascendientes o descendientes a cargo.</p>		
<p><b>RESPONSABLE</b></p>	<p>Dirección y RRHH</p>		
<p><b>RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES</b></p>	<p>Personal de RRHH</p>		
<p><b>COSTE</b></p>	<p>En su caso, coste salarial de la ampliación de jornada.</p>	<p><b>PRIORIDAD</b></p>	<p>Alta</p>
<p><b>CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN</b></p>	<p>Durante toda la vigencia del Plan.</p>		
<p><b>INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº de personas, desagregadas por sexo, a tiempo completo y a tiempo parcial.</li> <li>- Nº de personas, desagregadas por sexo, que ha solicitado un permiso o excedencia por cuidados familiares.</li> </ul>		

## 8.5. ÁREA DE CONDICIONES DE TRABAJO

Objetivo específico: asegurar unas condiciones de trabajo óptimas y equitativas para toda la plantilla

<p><b>ACCIÓN N° 15</b></p> <p><b>Elaborar un procedimiento de desconexión digital.</b></p>	<p><b>DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN</b></p> <p>Elaborar un procedimiento que permita a los trabajadores y trabajadoras desconectar de sus actividades laborales fuera de su horario de trabajo, siempre que no perciban un complemento salarial por alta disponibilidad.</p>		
<p><b>RESPONSABLE</b></p>	<p>Comisión de Igualdad y seguimiento, Dirección y Jefatura de RRHH.</p>		
<p><b>RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES</b></p>	<p>RRHH y material de oficina</p>		
<p><b>COSTE</b></p>	<p>Coste/hora del personal responsable.</p>	<p><b>PRIORIDAD</b></p>	<p>Alta</p>
<p><b>CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN</b></p>	<p>Cuarto trimestre de 2022</p>		

**INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN**

- Aprobación del documento por la Dirección y Comisión de Igualdad.
- Designación del canal de comunicación a plantilla y a RRHH, y comunicación efectiva.

## 8.6. ÁREA DE RETRIBUCIONES

Objetivo específico: asegurar una retribución equilibrada, equitativa y igualitaria para toda la plantilla con independencia del sexo y puesto de trabajo

<p><b>ACCIÓN N°: 16</b></p> <p><b>Transparencia en la información salarial</b></p>	<p><b>DESCRIPCIÓN</b></p> <p>Creación de un documento que recoja todos los conceptos retributivos, especialmente los complementos salariales y percepciones extrasalariales, e indicar a qué puestos/departamentos se asignan dichos conceptos y los criterios objetivos que se siguen para la asignación de los mismos. Una vez establecido dicho documento, realizar una campaña de difusión para que toda la plantilla lo conozca.</p>
<p><b>RESPONSABLE</b></p>	<p>Comisión de Igualdad y seguimiento</p>

<b>RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES</b>	Departamento de RRHH y departamento de administración		
<b>COSTE</b>	Coste tiempo/hora del personal implicado en la realización del documento.	<b>PRIORIDAD</b>	Media
<b>CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN</b>	Tercer trimestre de 2023.		
<b>INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Documento de conceptos retributivos.</li> <li>- Forma y lista de distribución de dicho documento, que verifique la difusión a la plantilla.</li> </ul>		

<b>ACCIÓN N° 17</b>	<p><b>DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN:</b></p> <p>Renovar anualmente, durante el primer trimestre del año, el registro retributivo, tal como se establece en el Real Decreto-Ley 6/2019 y en el Real Decreto 902/2020.</p>
---------------------	---

<b>Actualización anual del Registro Retributivo</b>			
<b>RESPONSABLE</b>	Comisión de Igualdad y seguimiento		
<b>RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES</b>	Jefatura de RRHH y departamento de administración		
<b>COSTE</b>	Coste tiempo/hora del personal implicado en la actualización del Registro Retributivo.	<b>PRIORIDAD</b>	Alta
<b>CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN</b>	Primer trimestre de cada año natural (realizar el tercer trimestre de 2022 el registro con datos de 2021)		
<b>INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>	- Registros Retributivos de los diferentes años durante la vigencia de la Auditoría Retributiva.		

## 8.7. ÁREA DE INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

Objetivo específico: que las políticas de contratación y promoción contribuyan a la paridad en todos los niveles jerárquicos.

<p><b>ACCIÓN Nº 18</b></p> <p><b>Criterio de acceso del sexo menos representado, en igualdad de condiciones.</b></p>	<p><b>DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN</b></p> <p>En igualdad de condiciones, establecer como criterio de desempate la incorporación del sexo menos representado en el sector, en las políticas de contratación y promoción profesional.</p>		
<p><b>RESPONSABLE</b></p>	<p>Dirección y RRHH</p>		
<p><b>RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES</b></p>	<p>Material de oficina y personal de RRHH.</p>		
<p><b>COSTE</b></p>	<p>Coste del personal de RRHH.</p>	<p><b>PRIORIDAD</b></p>	<p>Media</p>

<b>CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN</b>	Años 2022 y 2024, durante la redacción de las políticas de contratación y promoción profesionales.
<b>INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Introducción del criterio de desempate en las políticas de contratación y promoción, firmadas por Dirección.</li> <li>- Introducción de este compromiso en la Responsabilidad Social Corporativa de la organización.</li> </ul>

## 8.8. ÁREA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Objetivo específico: sensibilizar a la plantilla, incorporar mecanismos de prevención y canales de denuncia del acoso.

<b>ACCIÓN Nº 19</b> <b>Creación de la Comisión de Acoso.</b>	<b>DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN</b> Creación de la Comisión de Acoso que será la encargada del seguimiento de los casos de acoso.
<b>RESPONSABLE</b>	Comisión de Igualdad y seguimiento.
<b>RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES</b>	Personal integrante de la Comisión de Igualdad.

<b>COSTE</b>	Coste/hora del personal responsable y material de oficina.	<b>PRIORIDAD</b>	Alta
<b>CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN</b>	Tercer trimestre de 2022		
<b>INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Acta de constitución de la Comisión de Acoso.</li> <li>- Informe de seguimiento anual.</li> </ul>		

<b>ACCIÓN N° 20</b>	<b>DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN</b>		
<b>Formación específica a la Comisión de Acoso</b>	Que las personas miembros de la Comisión de Acoso tengan formación específica especializada en acoso sexual y por razón de sexo.		
<b>RESPONSABLE</b>	Comisión de Igualdad y seguimiento		
<b>RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES</b>	Jefatura de RRHH y mandos intermedios.		
<b>COSTE</b>	206,25€ por persona. Curso de 25 horas modalidad online.	<b>PRIORIDAD</b>	Alta

<b>CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN</b>	Tercer trimestre de 2022
<b>INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Personas matriculadas desagregadas por sexo.</li> <li>- Diplomas expedidos de finalización de la formación, desagregados por sexo.</li> </ul>

### 8.9. ÁREA DE CORRESPONSABILIDAD

Objetivo específico: facilitar la conciliación en los procesos de formación y desarrollo profesional en todos los niveles de responsabilidad dentro de la organización.

<b>ACCIÓN Nº 21</b>	<b>DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN</b>
<b>Eliminar obstáculos para la conciliación.</b>	Eliminar los obstáculos para la conciliación en los niveles jerárquicos de mayor responsabilidad, para facilitar la promoción profesional.
<b>RESPONSABLE</b>	Dirección y RRHH

<b>RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES</b>	Material de oficina, cuadrantes de horarios y objetivos, posible necesidad de más personal.		
<b>COSTE</b>	Posible coste de contratación de nuevo personal.	<b>PRIORIDAD</b>	Media
<b>CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN</b>	Segundo trimestre de 2024.		
<b>INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Catálogo de medidas de conciliación disponible para todo el personal trabajador.</li> <li>- Establecimiento de mecanismos de solicitud de las medidas.</li> <li>- Encuesta de satisfacción a la plantilla tras dos años de su aplicación.</li> <li>- Introducción de este compromiso en la Responsabilidad Social Corporativa de la organización.</li> </ul>		

<b>ACCIÓN Nº 22</b>	<b>DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN</b>
<b>Formación en horario laboral y lugar de trabajo.</b>	Realizar las formaciones obligatorias y aquellas voluntarias encaminadas a mejorar el desempeño en el puesto de trabajo, en horario laboral y dentro del lugar de trabajo (u online), o establecer compensaciones cuando ello no sea posible.
<b>RESPONSABLE</b>	Dirección y RRHH

<b>RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES</b>	Se necesitarán instalaciones físicas y tecnológicas para impartir la formación, así como profesorado, y material de oficina.		
<b>COSTE</b>	Coste de la formación impartida.	<b>PRIORIDAD</b>	Media
<b>CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN</b>	A partir del tercer trimestre de 2022.		
<b>INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Política de compensaciones de las Formaciones fuera del horario/lugar de trabajo.</li> <li>- Asistencia a las formaciones desagregadas por sexo en formaciones obligatorias/voluntarias.</li> <li>- Contemplar dentro del Plan de Formación anual las horas de formación obligatorias, dentro del lugar de trabajo y en horario laboral, para toda la plantilla.</li> </ul>		

<b>ACCIÓN Nº 23</b>	<b>DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN</b>
<b>Catálogo de derechos.</b>	<p>Difundir y actualizar puntualmente, a través de la intranet u otros medios de comunicación de la empresa, los permisos y licencias que garantiza la LO 3/2007 y el RD 6/2019, los Convenios colectivos aplicables y el Plan de igualdad, así como las medidas de conciliación de las que dispone la organización, y las modificaciones que se produzcan.</p> <p>Incluir el derecho a acompañamiento médico a menores de edad a cargo dentro de la jornada laboral como permiso retribuido debidamente justificado.</p>

<b>RESPONSABLE</b>	Dirección y RRHH		
<b>RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES</b>	Personal de RRHH y material de oficina.		
<b>COSTE</b>	Salarios del personal responsable.	<b>PRIORIDAD</b>	Alta
<b>CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN</b>	Tercer trimestre de 2022		
<b>INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Medida de conciliación aprobada en acta de reunión de la Comisión de Igualdad y por la Dirección.</li> <li>- Catálogo de medidas aprobado por Comisión de Igualdad.</li> <li>- Publicación y comprobante de difusión del catálogo en los medios de comunicación habituales de la organización.</li> </ul>		

<b>ACCIÓN Nº 24</b>	<b>DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN</b>
<b>Registro de permisos.</b>	Registro de los diferentes permisos solicitados para la conciliación, desagregados por sexo, anualmente.

<b>RESPONSABLE</b>	Jefatura de RRHH		
<b>RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES</b>	Personal de RRHH y material de oficina.		
<b>COSTE</b>	Salarios del personal responsable.	<b>PRIORIDAD</b>	Alta
<b>CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN</b>	Durante toda la vigencia del Plan		
<b>INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Medida de conciliación aprobada en acta de reunión de la Comisión de Igualdad y por la Dirección.</li> <li>- Catálogo de medidas aprobado por Comisión de Igualdad.</li> <li>- Publicación del catálogo en los medios de comunicación habituales de la organización.</li> </ul>		

<b>ACCIÓN Nº 25</b>	<b>DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN</b>
<b>Permiso menstrual.</b>	Implementar el derecho a la incapacidad temporal por cuadros médicos que se deriven de reglas incapacitantes (menstruaciones incapacitantes secundarias), previo informe médico, que permitirá que una mujer pueda quedarse en casa unas horas de su jornada laboral o unos días si el dolor le impide trabajar, tantos como cada mujer, conforme a su cuadro médico, necesite, mediante un permiso remunerado y no recuperable.

<b>RESPONSABLE</b>	Jefatura de RRHH		
<b>RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES</b>	Personal de RRHH y material de oficina.		
<b>COSTE</b>	Salarios del personal responsable.	<b>PRIORIDAD</b>	Media
<b>CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN</b>	Durante toda la vigencia del Plan.		
<b>INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Medida de conciliación aprobada en acta de reunión de la Comisión de Igualdad y por la Dirección.</li> <li>- Registro de mujeres acogidas a este permiso anualmente.</li> </ul>		

## 8.10. ÁREA DE COMUNICACIÓN Y LENGUAJE INCLUSIVO

Objetivo específico: Lograr en la empresa una comunicación inclusiva.

<b>ACCIÓN Nº 26</b>	<b>DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN</b>		
<b>Guía de lenguaje inclusivo</b>	Elaborar o adoptar una guía de lenguaje inclusivo dentro de la organización, y difundirlo entre la plantilla, así como realizar una formación al respecto.		
<b>RESPONSABLE</b>	Comisión de Igualdad		
<b>RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES</b>	Jefatura de RRHH y mandos intermedios. Material de oficina. Acceso a internet para el curso.		
<b>COSTE</b>	Coste/hora del personal responsable y material de oficina. Curso: 99€ por persona. Duración 12 horas modalidad online.	<b>PRIORIDAD</b>	Baja
<b>CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN</b>	Cuarto trimestre de 2022 y primer trimestre 2023		
<b>INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Guía aprobada por la Comisión de Igualdad.</li> <li>- Difusión a la plantilla.</li> <li>- Matrículas en el curso desagregado por sexo, así como certificados de aprovechamiento.</li> </ul>		

<b>ACCIÓN Nº 27</b>	<b>DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN</b>
<b>Revisión del lenguaje</b>	Revisar y adaptar al lenguaje inclusivo toda la documentación de la organización, tanto interna como externa.

<b>RESPONSABLE</b>	Comisión de Igualdad		
<b>RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES</b>	Personal de RRHH y mandos intermedios. Material de oficina.		
<b>COSTE</b>	Coste/hora del personal responsable y material de oficina.	<b>PRIORIDAD</b>	Baja
<b>CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN</b>	Primer trimestre 2023		
<b>INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>	- Nº de documentos revisados y adaptados.		

<b>ACCIÓN Nº 28</b>	<b>DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN</b>
<b>Campañas en efemérides</b>	Informar y sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad en días señalados como, por ejemplo, el 8M Día de la Mujer, 19M Día del Padre; 25N Día contra la violencia de género, etc.
<b>RESPONSABLE</b>	Comisión de igualdad y Dirección

<b>RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Humanos: Administración</li> <li>- Materiales: Recursos técnicos necesarios de la empresa</li> </ul>		
<b>COSTE</b>	Coste/hora del personal implicado en la elaboración y difusión de la infografía	<b>PRIORIDAD</b>	Media
<b>CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN</b>	Anualmente a partir de 2023		
<b>INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Chequeo de la infografía en los diferentes canales de comunicación</li> <li>- Impacto de la medida entre las mujeres y hombres de la empresa.</li> </ul>		

### 8.11. ÁREA DE PROTECCIÓN A LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Objetivo específico: contribuir a la protección integral de las víctimas de violencia de género en el campo laboral.

<b>ACCIÓN Nº 29</b> <b>Derechos laborales de VVG.</b>	<b>DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN</b> Dar a conocer los derechos sociales y laborales de las víctimas de violencia de género, así como establecer un procedimiento de comunicación y solicitud de los mismos para las posibles víctimas que los necesiten.
--	---

<b>RESPONSABLE</b>	Dirección, RRHH y Comisión de Igualdad.		
<b>RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES</b>	Material de oficina y personal de RRHH.		
<b>COSTE</b>	Coste del personal de RRHH.	<b>PRIORIDAD</b>	Baja
<b>CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN</b>	Primer y segundo trimestre de 2024.		
<b>INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Redacción del documento recopilatorio de derechos y canal de comunicación/solicitud de los mismos, aprobado por Dirección y RRHH.</li> <li>- Difusión a la plantilla del documento anterior.</li> <li>- Introducción de este compromiso en la Responsabilidad Social Corporativa de la organización.</li> </ul>		

<b>ACCIÓN Nº 30</b> <b>Inserción laboral de VVG.</b>	<b>DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN</b> Apoyar la inserción laboral de mujeres víctimas de violencia de género, estableciendo colaboraciones con fundaciones, asociaciones, ayuntamientos, etc.
<b>RESPONSABLE</b>	Dirección, RRHH y Comisión de Igualdad.

<b>RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES</b>	Personal de RRHH, material de oficina, puestos vacantes reservados		
<b>COSTE</b>	Coste del personal contratado VVG.	<b>PRIORIDAD</b>	Baja
<b>CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN</b>	Vigencia del Plan, a partir de 2024.		
<b>INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Establecimiento de convenios firmados con entidades de asistencia a víctimas de violencia de género.</li> <li>- Establecimiento de vacantes reservadas que consten en acta.</li> <li>- Nº de contratos de trabajo a víctimas de violencia de género, anualmente.</li> </ul>		

## 8.12. ÁREA DE SALUD LABORAL Y PERSPECTIVA DE GÉNERO

Objetivo específico: Asegurar que se tienen en cuenta las diferencias de sexo y género en la prevención de riesgos laborales.

<b>ACCIÓN Nº 31</b>	<b>DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN</b>
---------------------	---------------------------------

<b>Evaluación psicosocial con perspectiva de género</b>	Implementar una evaluación psicosocial con perspectiva de género, que requerirá una valoración experta de los resultados obtenidos en las encuestas psicosociales, comprendiendo cómo el sexo o el género de la persona puede estar afectando a la exacerbación de dichos riesgos (p.ej. la doble jornada, la sobrecarga mental o la falta de reconocimiento en el trabajo).		
<b>RESPONSABLE</b>	Comisión de Igualdad y seguimiento		
<b>RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Humanos: Técnico de Prevención de Riesgos Laborales</li> <li>- Materiales: material necesario de oficina</li> </ul>		
<b>COSTE</b>	Coste/hora de la persona experta.	<b>PRIORIDAD</b>	Media
<b>CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN</b>	A partir de 2023, anualmente, cada último trimestre del año natural		
<b>INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Informe de evaluación de riesgos con perspectiva de género</li> </ul>		

## 9. SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD

Para una correcta aplicación del presente Plan de Igualdad del INSTITUTO VALENCIANO DE LA EDIFICACIÓN, se ha creado una Comisión de Igualdad o Comisión de Seguimiento, constituida por:

En representación de la organización:

- Miriam Navarro Escudero, Subdirectora de Gestión Económica
- Leticia Ortega Madrigal, Coordinadora de Formación

En representación de los trabajadores y trabajadoras:

- Elena Villena Pascual, FeSMC-UGT-PV
- Catia Teixeira Castro Noval, Fe-CCOO-PV

La Comisión de Igualdad será en todo momento **responsable de la implantación y seguimiento** de las medidas que se lleven a cabo, y podrá pedir la colaboración de aquellas personas que pueda considerar claves para realizar las actividades. Para su implantación, la organización pondrá a disposición de la Comisión todos los **recursos humanos, materiales y económicos necesarios**, en tiempo y forma.

El seguimiento de las medidas deberá realizarse de forma periódica conforme estipula el **calendario de actuaciones** del plan de igualdad, es decir, de manera **trimestral**.

En cualquier momento, las medidas puedan ser revisadas con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna de las medidas en función de los efectos que se vayan apreciando.

## 11. EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Para poder comprobar la implantación correcta del presente plan de igualdad, se realizará una **evaluación intermedia** sobre los logros y las dificultades durante la ejecución, y una **evaluación final** cuando finalice la vigencia del Plan. Esta evaluación se hará mediante informes sobre cada uno de los objetivos fijados en el Plan de igualdad. Además, podrán contemplar la adopción de medidas correctoras, así como la incorporación de todas aquellas medidas que la organización considere necesarias para poder consolidar correctamente la igualdad de oportunidades.

Además de lo anterior, se hará un **informe de seguimiento trimestral** al implementar cada bloque de medidas, que debe aportar una visión concreta de los resultados obtenidos con la finalidad de conocer el grado de cumplimiento de cada acción. En el Anexo 1.1 se facilita una ficha para el seguimiento de las acciones.

Por otra parte, la evaluación del Plan de Igualdad contará con diferentes instrumentos de medida. En primer lugar, se ha construido un **Cuestionario de Percepción de la Igualdad de la Organización** que se administrará en la evaluación intermedia y final. Dicho cuestionario se ha elaborado tomando como ejemplo otros cuestionarios como el elaborado por el Instituto Andaluz de la Mujer, el cuestionario de igualdad en la organización del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, y otro elaborado por Comisiones Obreras. Con dicho cuestionario se pretende averiguar necesidades que percibe la plantilla en cuestión de igualdad e ir incorporando o mejorando las medidas propuestas. En segundo lugar, se utilizará la **herramienta de autodiagnóstico de brecha salarial** para evaluar aspectos cuantitativos con criterios de objetividad.

Para la evaluación de las medidas propuestas se han descrito los **indicadores cuantitativos y cualitativos** en el apartado "Estrategias y prácticas: acciones".

## 12. REVISIÓN Y MODIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

El presente plan de igualdad debe ser revisado, de acuerdo al Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, cuando concurren las siguientes circunstancias:

- a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación.
- b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial a la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- e) Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.
- f) Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria.

En cualquiera de las situaciones anteriores, la Comisión Negociadora se reunirá con el objetivo de realizar las modificaciones pertinentes para adaptar el plan a las circunstancias en las que se encuentre la organización.

Para la prevención de modificaciones durante la vigencia del plan se disponen en el punto anterior seguimientos anuales y evaluaciones intermedias.

Por otra parte, en el caso de producirse discrepancias en el seno de la Comisión de Igualdad en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión del presente Plan de Igualdad, la Comisión podrá:

1. Desarrollar un informe que incluya:

- Naturaleza de la discrepancia que ha motivado el bloqueo.
- Propuesta de nuevas acciones a desarrollar a raíz del bloqueo y resultados de las votaciones en el seno de la Comisión.
- Calendario de ejecución, responsables e indicadores de seguimiento y evaluación para las nuevas acciones propuestas.
- Este informe deberá ser aprobado por la Comisión de Igualdad por consenso e incluido como Anexo en las memorias finales del presente Plan de Igualdad.

2. Acudir al Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje FSP (SIMA-FSP), para que resuelva la discrepancia en favor de una de las dos partes negociadoras (empresa o social).